



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením  
Employment of People with Disabilities

Student: Bc. Andrea Foltýnová

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2014

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra práva

## Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Andrea Foltýnová**  
Studijní program: N6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6208T011 Ekonomika a právo v podnikání  
Téma: **Zaměstnávání osob se zdravotním postižením**  
**Employment of People with Disabilities**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením
  3. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením u zaměstnavatele STEELMET, s.r.o.
  4. Zhodnocení zaměstnávání osob se zdravotním postižením
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- ČERVINKA, Tomáš et al. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. 206 s. ISBN 987-80-7263-529-0.
- DURDISOVÁ, Jaroslava et al. *Sociální politika v ekonomické praxi (vybrané problémy)*. Praha: Oeconomica, 2005. 246 s. ISBN 80-245-0850-8.
- NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013. 381 s. ISBN 978-80-247-4629-6.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2013

Datum odevzdání: 25.04.2014



JUDr. Bohuslav Halfar  
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně a uvedla jsem veškerou použitou literaturu.“

V Ostravě dne 25. 4. 2014

*Bc. Andrea Foltýnová*  
.....

Bc. Andrea Foltýnová

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala vedoucí diplomové práce JUDr. Janě Martiníkové, Ph.D. za vstřícný přístup, věcné připomínky a poskytnutí cenných rad při zpracování diplomové práce. Dále bych ráda poděkovala jednateři firmy STEELMET, s.r.o. Ing. Milanu Burešovi za poskytnutí veškerých podkladů potřebných ke zpracování praktické části diplomové práce.

# OBSAH

1 Úvod .....	5
2 Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	8
2.1 Legislativa .....	8
2.1.1 Listina základních práv a svobod.....	8
2.1.2 Zákoník práce.....	10
2.1.3 Zákon o zaměstnanosti.....	11
2.1.4 Ostatní normativní právní akty .....	12
2.2 Vymezení základních pojmů .....	15
2.2.1 Osoba se zdravotním postižením .....	15
2.2.2 Invalidita .....	17
2.2.3 Osoba invalidní v prvním a druhém stupni .....	18
2.2.4 Osoba invalidní ve třetím stupni .....	19
2.3 Aktivní politika zaměstnanosti .....	19
2.3.1 Rekvalifikace .....	21
2.3.2 Investiční pobídky.....	22
2.3.3 Veřejně prospěšné práce .....	23
2.3.4 Společensky účelná pracovní místa .....	24
2.3.5 Překlenovací příspěvek .....	24
2.3.6 Příspěvek na zapracování.....	25
2.3.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	25
2.4 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	26
2.4.1 Pracovní poměr a odměňování zaměstnanců se zdravotním postižením.....	27
2.4.2 Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s úřady práce.....	28
2.4.3 Povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením .....	30

2.4.4 Pracovní rehabilitace .....	31
2.4.5 Chráněná pracovní dílna .....	35
2.4.6 Chráněné pracovní místo .....	35
2.5 Výhody pro zaměstnavatele .....	37
2.5.1 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě .....	38
2.5.2 Sleva na dani .....	39
2.5.3 Zvýhodnění ve veřejné obchodní soutěži.....	39
3 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením u zaměstnavatele STEELMET, s.r.o. ....	40
3.1 Historie společnosti .....	40
3.2 Představení společnosti STEELMET, s.r.o. ....	41
3.3 Organizační struktura .....	44
3.4 Cíle a vize společnosti .....	45
3.5 Zaměstnanci společnosti.....	46
3.6 Aktivní politika zaměstnanosti a výhody pro zaměstnavatele STEELMET, s.r.o. ....	49
3.7 Dotazníkové šetření .....	54
4 Zhodnocení zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	62
5 Závěr.....	65
Seznam použité literatury .....	67
Seznam zkratek .....	70
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce.....	71
Seznam příloh.....	72

# 1 Úvod

Lidé se zdravotním postižením jsou nedílnou součástí lidské společnosti v České republice. Zdravotní postižení představuje jednu z nejtěžších životních zkoušek, kterou však většinou nemůže člověk vlastní vůlí ovlivnit. Lidé se zdravotním postižením představují skupinu, která by měla být cílem společenské solidarity, avšak na druhou stranu z pohledu veřejné správy představují skupinu, která se značnou měrou podílí na vytváření hrubého domácího produktu v naší zemi. Přestože má v současné době situace ve vztahu k lidem se zdravotním postižením pozitivní tendenci (zvyšuje se vzdělání, kvalita služeb, možnost uplatnění na trhu práce) ve společnosti stále přetrvávají i tendence vedoucí k sociálnímu vyloučení této zranitelné skupiny obyvatel. Mezi nástroje, které jsou používány k udržení a zvyšování kvality života lidí se zdravotním postižením patří vedle legislativních opatření i cílené vzdělávací programy a osvěta obyvatel bez zdravotního postižení zaměřená na tuto problematiku.

Osoby se zdravotním postižením tvoří velkou a velmi různorodou skupinu osob, která tvoří přibližně 10% celkové populace České republiky. Podle zákona o zaměstnanosti, který definuje osobu se zdravotním postižením je vymezený okruh osob velmi vysoký. Pro tyto osoby je příznačné jejich obtížné postavení na trhu práce, které roste v závislosti na rozsahu zdravotního postižení. Problémem této skupiny osob je rovněž dlouhodobá nezaměstnanost, jejíž míra je výrazně vyšší než u osob bez zdravotního postižení. S rostoucím rozsahem zdravotního postižení úměrně stoupá také míra dlouhodobé nezaměstnanosti.

Jelikož je Česká republika vyspělým sociálním státem, realizuje v souladu s právem Evropské unie svoji státní politiku zaměstnanosti, která vedle jiných oblastí zahrnuje také problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V současné době je nutné, aby stát vytvářel přiměřené podmínky, které povedou ke zlepšení situace osob se zdravotním postižením na trhu práce. Je pravdou, že osoby se zdravotním postižením mají vzhledem ke svému handicapu, často bez vlastního zavinění, ztížené možnosti pracovního uplatnění a jejich šance na trhu práce jsou nerovné.



Lidé se zdravotním postižením se často potýkají s nejrůznějšími překážkami. Ve většině případů se jedná o nedostatečné vzdělání či kvalifikaci, rovněž samotné postižení člověka je překážkou. Dalším problémem může být nedostatečná informovanost těchto osob týkající se možností uplatnění na trhu práce. Pro člověka se zdravotním postižením je velmi obtížné zvládnout vstup do profesního života. I tito lidé, stejně jako např. mladí absolventi, potřebují pomoc a podporu. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jako např. rekvalifikace, příspěvky na zřizování chráněných pracovních míst a další slouží k podpoře zaměstnavatelů a jejich motivaci zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a dále slouží rovněž ke zlepšení situace zdravotně postižených osob. Motivace zaměstnavatelů zaměstnávat handicapované osoby je stále příliš nízká i přesto, že zaměstnávání není přínosné jen pro zaměstnavatele samotného, ale i pro společnost.

I přes nízkou ochotu zaměstnavatelů přijímat do pracovního procesu osoby se zdravotním postižením se najde mnoho firem, které se rozhodly osobám se zdravotním postižením pomáhat. Těmto firmám je po splnění veškerých podmínek poskytována finanční podpora ze strany státu, která pomůže jak samotným zaměstnavatelům, tak i osobám se zdravotním postižením v lepším zařazení se do plnohodnotného pracovního života.

Celá diplomová práce je členěna do pěti kapitol, včetně úvodu a závěru. Druhá kapitola s názvem *Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením* se zabývá právní úpravou dané problematiky a analýzou nejdůležitějších právních předpisů používaných v této oblasti, mezi něž patří především zákon o zaměstnanosti. Dále definuje základní pojmy, kterými jsou invalidita a osoba se zdravotním postižením a popisuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti používané v současné době v České republice. Důležitou část této kapitoly tvoří část věnovaná zaměstnávání osob se zdravotním postižením, především povinnostem zaměstnavatelů, chráněným pracovním místům a výhodám, které zaměstnavatelům přináší zaměstnávání osob se ZP. Třetí kapitola diplomové práce je nazvána *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením u zaměstnavatele STEELMET, s.r.o.* a je zaměřena především prakticky. Analyzuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením v podmínkách konkrétního zaměstnavatele. V předposlední kapitole *Zhodnocení zaměstnávání osob se zdravotním postižením* se zaměřuje na zhodnocení zkoumané problematiky na základě získaných informací a poznatků.

Cílem diplomové práce je na základě současné právní úpravy analyzovat problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením v podmínkách České republiky a zhodnotit situaci zaměstnávání osob se zdravotním postižením jak z pohledu zaměstnance, tak i z pohledu zaměstnavatele. Na základě získaných poznatků bude provedeno celkové zhodnocení zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které bude podloženo také praktickými poznatky získanými ve společnosti STEELMET, s.r.o.

Pro naplnění stanoveného cíle je použita metoda popisu, analýzy odborné literatury, právních předpisů a dalších dostupných elektronických zdrojů. V praktické části je použito dotazníkové šetření, které je zaměřeno na zaměstnance se zdravotním postižením u zaměstnavatele STEELMET, s.r.o.

## 2 Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Druhá kapitola diplomové práce bude věnována právní úpravě zkoumané problematiky. Analyzovány budou právní předpisy, dále budou definovány nejdůležitější pojmy. Rozpracována bude problematika nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice a závěr kapitoly obsahuje povinnosti zaměstnavatelů v rámci zaměstnávání osob se ZP, úpravu chráněného pracovního místa a nastínění výhod, které plynou zaměstnavatelům v případě zaměstnávání osob se ZP.

Za úvod je nutno vymezit přesnou strukturu Úřadu práce České republiky, neboť s tímto pojmem bude v práci nadále pracováno. Organizačně je Úřad práce členěn na generální ředitelství a krajské pobočky. Krajské pobočky působí v obvodech, které jsou shodné s územím krajů dle ústavního zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů. Bližší podmínky organizačního uspořádání Úřadu práce České republiky stanovuje statut a organizační řád, který vydává generální ředitel se souhlasem ministra práce a sociálních věcí.<sup>1</sup> V diplomové práci bude následně používáno jen obecné označení *úřad práce*.

### 2.1 Legislativa

Zaměstnávání osob se ZP upravuje hned několik právních aktů v rámci legislativy ČR. Na prvním místě je jeden z nejdůležitějších právních aktů, a to Listina základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku ČR a představuje primární základ v oblasti zaměstnávání osob se ZP. Veškeré další podrobnosti jsou upraveny dalšími zákony a jejich prováděcími předpisy. Všechny předpisy, které upravují problematiku zaměstnávání osob se ZP, mají jediný společný cíl, tedy poskytnout osobám se ZP zvýšenou ochranu a péči při vykonávání práce a zvýšit tím zaměstnanost těchto osob.

#### 2.1.1 Listina základních práv a svobod

Ústava České republiky ve svém Čl. 3 obsahuje ustanovení, dle kterého „*součástí ústavního pořádku České republiky je Listina základních práv a svobod*“.<sup>2</sup> Listina základních

---

<sup>1</sup> ÚŘAD PRÁCE ČR. *Organizační struktura Úřadu práce České republiky* [online]. 2014 [cit. 08-04-2014]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/orgstr>>.

<sup>2</sup> Čl. 3 zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

práv a svobod je tedy součástí ústavního pořádku ČR. Úprava pracovních podmínek je obsažena ve dvou ustanoveních Listiny základních práv a svobod, z nichž jedno tvoří základ pro úpravu pracovních podmínek v obecné rovině a druhé je zaměřeno na ochranu specifických kategorií osob.<sup>3</sup> Čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod říká, že „základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“<sup>4</sup> Z tohoto ustanovení můžeme usoudit, že všechny osoby bez rozdílu, tedy i osoby se ZP mají stejná práva a svobody.

Právo na svobodnou volbu povolání a právo na přípravu k tomuto povolání se považují za základní pracovní práva, na které mají nárok všichni, včetně osob se ZP. Čl. 26 odst. 3 upravuje problematiku zvláštní ochrany osob v pracovních vztazích a dále pak právo na pomoc při přípravě k budoucímu zaměstnání. „Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.“<sup>5</sup>

Se zaměstnáváním osob rovněž neodmyslitelně souvisí i právo na spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé pracovní podmínky, což konkrétně udává čl. 28 Listiny základních práv a svobod. „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“<sup>6</sup> Toto ustanovení samozřejmě platí i pro zaměstnance se ZP, kteří mají na spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé pracovní podmínky bez rozdílu stejný nárok jako zaměstnanci bez jakéhokoli postižení.

Článkem, který už konkrétně zmiňuje osoby se ZP je čl. 29 Listiny základních práv a svobod. Odst. 1 tohoto článku udává zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky. Odst. 2 garantuje právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání určitým skupinám osob. Těmito skupinami jsou skupiny nejvíce ohrožené při výkonu práce, tedy ženy, mladiství a osoby se ZP.<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 2009. s. 83.

<sup>4</sup> Čl. 3 odst. 1 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

<sup>5</sup> Čl. 26 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

<sup>6</sup> Čl. 28 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

<sup>7</sup> Čl. 29 odst. 1 a 2 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

### 2.1.2 Zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů je zákon, který upravuje pracovněprávní vztahy v obecné rovině. Definiuje některé základní pojmy a především se zabývá právy a povinnostmi zaměstnanců a zaměstnavatelů, podmínkami vzniku a zániku pracovního poměru a dalšími otázkami, které se týkají zaměstnávání osob. Osoba se ZP jako zaměstnanec má v pracovněprávním vztahu stejné povinnosti a práva jako zaměstnanec zcela bez postižení.

Zákoník práce v souvislosti s osobami se ZP poukazuje v §16 na rovné zacházení s těmito osobami a zakazuje jejich diskriminaci, která je vymezena antidiskriminačním zákonem. Za rovné zacházení se zaměstnanci se považuje stejný přístup zaměstnavatele ke všem zaměstnancům při přijímání do pracovního procesu, stanovení stejných pracovních podmínek, při odměňování či rovnocenné zacházení v rámci odborné přípravy. Osoba se ZP je v zákoníku práce považována s výjimkou několika odlišností za normálního zaměstnance. Rovněž vyrovnávají nevýhody, které osobám se ZP z jejich postavení plynou. Za diskriminaci nelze považovat taková omezení, která plynou z předpokladů a požadavků pro řádný výkon dané práce.<sup>8</sup> Dle §16 *„zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“*<sup>9</sup>

V §103 odst. 5 zákoníku práce jsou formulovány povinnosti zaměstnavatele vůči osobám se ZP. Zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance se ZP zajistit na své náklady technická a organizační opatření, zejména pak úpravu pracovních podmínek dle potřeb zaměstnance, úpravu pracoviště, dále je povinen zřídit chráněné pracovní místo, zaškolit nebo zaučit tohoto zaměstnance a zvyšovat jejich kvalifikaci při výkonu pravidelného zaměstnání.<sup>10</sup> O osobách se ZP dále velmi stručně pojednává §237, který udává, že povinnosti zaměstnance při zaměstnávání osob se ZP udávají zvláštní právní předpisy, zejména pak zákon o zaměstnanosti. Další povinností pro zaměstnavatele je povinnost projednat s odborovou organizací opatření k vytvoření podmínek pro zaměstnávání osob se ZP, včetně záležitostí

---

<sup>8</sup> NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi*. 2012. s. 18.

<sup>9</sup> §16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>10</sup> §103, odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

týkajících se péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení pracovní hygieny a pracovního prostředí a v neposlední řadě organizování kulturních, sociálních či tělovýchovných aktivit zaměstnanců.<sup>11</sup>

### 2.1.3 Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti je právním aktem, který upravuje práva a povinnosti zaměstnávání osob se ZP. V § 2 jsou vymezeny veškeré činnosti, které zahrnuje státní politika zaměstnanosti. Říká, že státní politiku zaměstnanosti utváří stát ve spolupráci s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména pak zaměstnavateli a odborovými organizacemi. Stát dále při vytváření státní politiky zaměstnanosti spolupracuje s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se ZP či organizacemi zaměstnavatelů. Dále tento § určuje, že státní politiku zaměstnanosti v ČR vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.<sup>12</sup>

V §4 se hovoří o rovném zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu zdravotního stavu, tedy jakákoliv diskriminace osob se ZP je zakázána.<sup>13</sup>

V následující Hlavě VI. tohoto zákona je definováno právo na zaměstnání. „*Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.*“<sup>14</sup> Většina osob se ZP v aktivním věku má vůli pracovat, avšak možnosti jsou pro ně většinou omezené jednak zdravotním stavem či nízkou kvalifikací. Na straně zaměstnavatelů se často setkáváme s neochotou zaměstnávat osoby se ZP.

V současném zákoně o zaměstnanosti je problematika zaměstnávání osob se ZP komplexně upravena ve třetí části. Těmto osobám je z důvodu ztíženého postavení na trhu práce poskytnuta zvýšená ochrana. K vyrovnaní těchto nerovností je aplikována celá řada opatření, která jsou upravena tímto zákonem. Jedná se např. o pracovní rehabilitaci, příspěvek

<sup>11</sup> §237 odst. 2 f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>12</sup> §2 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti.

<sup>13</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 2010. s. 9.

<sup>14</sup> §10 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti.

na podporu zaměstnávání osob se ZP atd. Zákon v části věnované osobám se ZP definuje osoby zdravotně postižené, věnuje se pracovní rehabilitaci osob se ZP a chráněnému pracovnímu místu. S novelou zákona o zaměstnanosti účinnou k 1. lednu 2012 došlo ke zrušení tzv. chráněných pracovních dílen, resp. jejich sloučení s institutem chráněného pracovního místa. To však neznamena, že chráněné dílny dále ve skutečnosti neexistují. Pouze zákon o zaměstnanosti s tímto institutem dále nepočítá, ve skutečnosti však chráněné dílny fungují dál. Dle zákona o zaměstnanosti se pracovní místa v chráněné dílně, která byla vytvořena nebo vymezena na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce stala chráněnými pracovními místy. Dále zde najdeme výčet podmínek pro získání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se ZP nebo práva a povinnosti zaměstnavatele a spolupráci s úřadem práce.<sup>15</sup> Dle tohoto zákona je zaměstnavatel povinen vést evidenci osob se ZP. Dle novely zákona, která je účinná od 1.1. 2010, došlo ke změně v pojmu invalidní fyzická osoba. Tato osoba již není rozdělována na plně či částečně invalidní, ale na osobu invalidní v prvním, ve druhém a třetím stupni.

Další změna, která nastala po novele zákona o zaměstnanosti účinné ke dni 1.1. 2012, se týká příspěvku na podporu zaměstnávání osob se ZP. Tento příspěvek je určen zaměstnavateli, který zaměstnává na chráněných pracovních místech více než 50% osob se ZP z celkového počtu svých zaměstnanců. Tento příspěvek je po novele poskytován ve výši 75% z prostředků, které byly skutečně vynaloženy na mzdy nebo platy zaměstnanců se ZP, maximálně však do výše 8000 Kč. Dle Ministerstva práce a sociálních věcí by touto finanční spoluúčastí ze strany zaměstnavatelů na úhradě skutečně vynaložených nákladů na mzdy a platy zaměstnanců se ZP mělo docházet k zamezení zneužívání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se ZP.<sup>16</sup>

#### **2.1.4 Ostatní normativní právní akty**

**Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti** ve své první části zaměřené na pracovní rehabilitaci osob se ZP definuje individuální plán pracovní rehabilitace a stanovuje jeho obsah, kterými jsou předpokládaný cíl, forma pracovní rehabilitace, předpokládaný časový průběh, termín a způsob hodnocení

---

<sup>15</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 2010. s. 89.

<sup>16</sup> SLAŠŤANOVÁ, Denisa a Zuzana DURAJOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. 2012. s. 63.

účinnosti stanovených forem pracovní rehabilitace. Dále jsou v této části stanoveny druhy nákladů, které hradí úřad práce a způsob jejich úhrad. Následující druhá část je věnována chráněným pracovním místům, která podporují zaměstnávání osob se ZP. Zahrnuje druhy provozních nákladů chráněného pracovního místa a způsob poskytování příspěvku pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají zaměstnance se ZP na chráněném pracovním místě. Dále je zde popsán způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a výpočet plnění povinného podílu.<sup>17</sup>

**Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců** byla vydána po dohodě Ministerstva práce a sociálních věcí spolu s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Jsou v ní formulovány rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a v poslední řadě rekvalifikace zaměstnanců. Tato vyhláška upravuje rekvalifikace pouze v obecné rovině, osoby se ZP nemají žádná speciální ustanovení, neboť při rekvalifikaci mají všichni stejná práva a povinnosti.<sup>18</sup>

**Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů** upravuje důchodové pojištění v případě stáří, úmrtí živitele nebo invalidity. Invalidita je pojem, který nedefinuje zákon o zaměstnanosti, ale právě zákon o důchodovém pojištění. Jedná se o velmi významný předpis pro osoby se ZP, neboť definuje, kdo je osobou invalidní a kdo má z důvodu svého postižení nárok na invalidní důchod. Důležitá je zejména čtvrtá část zákona o důchodovém pojištění, která se zabývá jednotlivými druhy důchodů, mezi něž patří rovněž invalidní důchod. Z důchodového pojištění jsou poskytovány invalidní důchody, na které mají nárok osoby, u nichž z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles pracovní schopnosti o více než 35%.<sup>19</sup>

**Vyhláška č. 359/2009 Sb., o posuzování invalidity** se zabývá posuzováním zdravotního stavu za účelem přiznání nároku na invaliditu. Dle této vyhlášky se stanoví

---

<sup>17</sup> Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>18</sup> Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

<sup>19</sup> §39 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.



procentní míra a způsob poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě. Dále upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity prvního a druhého stupně.<sup>20</sup>

**Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení** upravuje organizační uspořádání sociálního zabezpečení, dále pak působnost České správy sociálního zabezpečení, příslušných okresních správ sociálního zabezpečení a orgánů státní správy v sociálním zabezpečení. Dále se zabývá příspěvky na státní politiku zaměstnanosti, úkoly občanů a zaměstnavatelů při provádění sociálního zabezpečení a řízeními ve věcech důchodového pojištění a zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na sociální zabezpečení, a dále pak státní sociální podpory, pomoci v hmotné nouzi a sociální péči.<sup>21</sup> Jde o důležitý zákon, který z hlediska osob se ZP slouží především k posuzování zdravotního stavu a pracovní schopnosti. Posuzováním zdravotního stavu a pracovní schopností se zabývá § 8, dle kterého *„okresní správy sociálního zabezpečení posuzují zdravotní stav a pracovní schopnost fyzických osob pro účely sociálního zabezpečení a pro účely poskytnutí dávek a průkazu osoby se zdravotním postižením.“*<sup>22</sup>

**Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách** je dalším zákonem, který se zabývá osobami se ZP, avšak jen okrajově. §101 upravuje zvýhodnění dodavatelů, kteří zaměstnávají osoby se ZP. Zadávacího řízení na veřejné zakázky se může zúčastnit pouze dodavatel, který zaměstnává více než 50% osob se ZP z celkového počtu svých zaměstnanců.<sup>23</sup> Zde můžeme zdůraznit, že dané ustanovení poukazuje na podporu zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se ZP.

**Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů** ve věci zaměstnávání osob se ZP zvýhodňuje jak zaměstnavatele, tak i samotného zaměstnance se ZP. Zaměstnavatelům je poskytována sleva na dani ve výši 18 000 Kč za každého zaměstnance se ZP. Výjimkou jsou však osoby s těžším ZP, za které je zaměstnavateli poskytována sleva na dani ve výši 60 000 Kč.<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup> Vyhláška č. 359/2009 Sb., o posuzování invalidity.

<sup>21</sup> §1 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

<sup>22</sup> §8 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

<sup>23</sup> §101 zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách.

<sup>24</sup> SLAŠŤANOVÁ, Denisa a Zuzana DURAJOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. 2012. s. 59.

V oblasti výhod zákon pamatuje i na samotné osoby se ZP. Základní sleva na invaliditu činí 2 520 Kč v případě invalidity prvního a druhého stupně. Pokud je zaměstnanec uznán invalidním ve třetím stupni, má nárok na slevu na dani ve výši 5 040 Kč. Je-li poplatník daně držitelem průkazu ZTP/P sleva na dani je v tomto případě ve výši 16 140 Kč.<sup>25</sup>

## 2.2 Vymezení základních pojmů

Následující podkapitola bude věnována vymezení základních pojmů jako je osoba se zdravotním postižením invalidita I., II. a III. stupně a osoba zdravotně znevýhodněná. Je třeba vymezit okruh osob, na něž se podmínky osob se ZP vztahují nebo mohou vztahovat. Je nutno mít na paměti, že neexistuje jednotná definice osoby se ZP vzhledem k tomu, že tito lidé neutváří jednotnou skupinu osob. Jde o skupinu, která je tvořena jednotlivci s nejrozličnějšími druhy postižení, jako např. fyzické, mentální nebo sluchové. Patří mezi ně rovněž osoby s psychickými poruchami. U některých osob může také docházet ke kombinaci více druhů zdravotních postižení.

### 2.2.1 Osoba se zdravotním postižením

Pojem osoba se ZP může v každém z nás vyvolat rozličné představy. Zdravotní postižení bychom měli chápat především jako určitou odchylku ve zdravotním stavu člověka. Příčin zdravotního postižení je hned několik, jako např. dědičnost, úraz, nehoda či vážná nemoc. Může jít o osobu s fyzickým handicapem, mentálním postižením, smyslovým postižením, psychickou poruchou či kombinací více druhů postižení. *„Osoby se zdravotním postižením zahrnují osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které ve spojení s různými překážkami mohou bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními lidmi.“*<sup>26</sup>

Pojem *osoba se zdravotním postižením* byl do českého právního řádu zaveden až zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, který byl účinný do 30. září 2004, pracoval s termíny *občan se změněnou pracovní schopností* a *občan se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením*. Tyto dva pojmy se používaly pro účely pracovněprávních předpisů a politiky zaměstnanosti. Ostatní právní

---

<sup>25</sup> §35ba zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

<sup>26</sup> SLAŠŤANOVÁ, Denisa a Zuzana DURAJOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. 2012. s. 12.

předpisy, které se vztahují ke státní sociální podpoře či zdravotnické předpisy, používaly jiných termínů. Pojmem osoba se ZP se stejně jako pojmem osoba se změněnou pracovní schopností označuje skupina osob, které z důvodu svého zdravotního postižení mají ztíženou situaci na trhu práce a zákon jim tudíž zajišťuje podporu na trhu práce.<sup>27</sup>

Jak již bylo výše zmíněno, nalézt ve vnitrostátních právních předpisech jednotnou definici, která by odpovíděla na otázku, koho je třeba považovat za osobu se ZP, není jednoduché. V pracovněprávních předpisech a v zákoně o důchodovém pojištění se definice zakládá spíše na medicínském pohledu. V zákoně o organizaci a provádění sociálního zabezpečení je pak definice založena spíše na sociálním pohledu. Dle zákona o zaměstnanosti definice odkazuje na posuzování pracovní schopnosti orgány sociálního zabezpečení a není zohledněno posouzení zdravotního stavu jinými institucemi.<sup>28</sup> Přesnou definici osob se ZP můžeme najít v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dle §67 tohoto zákona jsou osobami se ZP fyzické osoby, které jsou:

- „*orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni*“ (osoby s těžším zdravotním postižením),
- „*orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidním v prvním nebo druhém stupni*“<sup>29</sup>

Aby mohl být člověk uznán osobou se ZP, musí být jeho zdravotní stav dlouhodobě nepříznivý, který je rozhodný pro posouzení zdravotního znevýhodnění fyzické osoby se ZP na trhu práce. Kromě medicínského hlediska v sobě obsahuje i hledisko věcné, kterým je důsledek nepříznivého zdravotního stavu, tzn. omezení schopnosti pracovního uplatnění. Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav dle zákona o zaměstnanosti trvá déle než jeden rok a omezuje podstatně fyzické, psychické či smyslové schopnosti a tím rovněž omezuje schopnost pracovního uplatnění.<sup>30</sup> Srovnávají se možnosti pracovního uplatnění zdravého občana stejného věku a pohlaví s občanem, u kterého je dlouhodobě pozorován nepříznivý zdravotní stav bez ohledu na dosavadní zaměstnání nebo kvalifikační stupeň. Statut osoby se ZP může člověk získat pouze na základě rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení prostřednictvím lékařské posudkové služby. Posouzení zdravotního stavu jiným orgánem než

---

<sup>27</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 2009. s. 86.

<sup>28</sup> SLAŠŤANOVÁ, Denisa a Zuzana DURAJOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. 2012. s. 13.

<sup>29</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 2010. s. 89.

<sup>30</sup> §67, odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

je orgán sociálního zabezpečení, není v současnosti možné.<sup>31</sup> Není-li tedy osoba uznána českým orgánem sociálního zabezpečení jako osoba se ZP nebo nelze na ni pro účely zákona o zaměstnanosti pohlížet jako na osobu se ZP. V případě cizinců bez ohledu na to, zda jsou nebo nejsou občany členského státu Evropské unie nebo jejich rodinnými příslušníky, musí tyto osoby při posuzování zdravotního stavu předkládat stejné doklady jako občané ČR.<sup>32</sup>

### 2.2.2 Invalidita

Invaliditou rozumíme sociální událost spočívající v dlouhodobé ztrátě schopnosti vykonávat výdělečnou činnost, která je zapříčiněna nepříznivým zdravotním stavem dlouhodobého nebo trvalého charakteru, v jejímž důsledku dochází k oslabení ekonomické a profesní sféry jedince. Nepříznivý zdravotní stav s sebou často přináší i hospodářský dopad na rodinu postiženého, který je nezanedbatelný. Invaliditu můžeme rovněž chápat jako sociální stav občana, který vyjadřuje míru poklesu schopností soustavně vykonávat výdělečnou činnost v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Invalidita má statický charakter a na rozdíl od přechodných poruch zdraví (např. dočasná pracovní neschopnost) nemůžeme předpokládat znovunabytí schopností zabezpečit si prostředky k obživě prací.<sup>33</sup> Mimo jiná vymezení, zákon o důchodovém pojištění definuje invalidní osobu takto: „*pojištěnec je invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35%.*“<sup>34</sup>

Zařazení do příslušného stupně invalidity (I., II. nebo III. stupeň) se provádí prostřednictvím procentuálního vyjádření poklesu pracovní schopnosti daného jedince. Konkrétněji bude pojednáno v následujících podkapitolách.

Od 1. 1. 2010 nedochází v souvislosti s novou právní úpravou ke změně výše dosavadních plných nebo částečných invalidních důchodů ani k jejich úplnému odnětí. Mění se pouze jejich označení. Plný invalidní důchod, na který měl pojištěnec nárok před 1. lednem 2010, se od tohoto data považuje za invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně. Částečný invalidní důchod, na který vznikl nárok před 1. lednem 2010, se nyní považuje za invalidní

---

<sup>31</sup> ČERVINKA, Tomáš et al. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií.* 2009. s 12.

<sup>32</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář.* 2010. s. 90.

<sup>33</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením.* 2009. s. 86.

<sup>34</sup> §39 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

důchod pro invaliditu druhého stupně, byl-li důvodem částečné invalidity pokles pracovní schopnosti nejméně o 50%. Invalidním důchodem pro invaliditu prvního stupně se považují ostatní částečné invalidní důchody.<sup>35</sup>

### 2.2.3 Osoba invalidní v prvním a druhém stupni

Do této kategorie spadají osoby, které orgán sociálního zabezpečení uznal osobami invalidními dle zákona o důchodovém pojištění jako osobami invalidními v prvním a druhém stupni invalidity. Pokud pracovní schopnost pojištěnce poklesla nejméně o 35% a nejvíce o 49%, jedná se o invaliditu prvního stupně. Jestliže pracovní schopnost poklesne nejméně o 50%, avšak nejvíce o 69%, je jedinec zařazen do kategorie invalidity druhého stupně.<sup>36</sup> Důvodem poklesu pracovní schopnosti a soustavné výdělečné činnosti musí být nepříznivý zdravotní stav dlouhodobého charakteru, protože pouze tak je naplněna souvislost mezi dlouhodobým nepříznivým zdravotním stavem a poklesem pracovní schopnosti.

Podle předchozí právní úpravy spadají do kategorie prvního a druhého stupně invalidity též osoby, které byly uznány částečně invalidními. Při určování míry poklesu schopnosti vykonávat soustavnou výdělečnou činnost se vychází ze skutečného zdravotního stavu pojištěnce, který musí být doložen výsledky lékařských a funkčních vyšetření. Zkoumá se, zdali je zdravotní stav jedince stabilizován (takový zdravotní stav, který je ustálený na úrovni, která umožňuje pojištěnci vykonávat výdělečnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu vlivem dané pracovní činnosti) a jestli je na své zdravotní postižení adaptovaný (tím se rozumí znovu nabytí schopností či dovedností, které jedinci při zachování tělesných, smyslových nebo duševních schopností umožňují vykonávat činnost, aniž by byl vlivem této činnosti zhoršen zdravotní stav). Při posuzování zbývajících pracovní schopností není rozhodující dosahovaný výdělek, nýbrž posouzení zbývajících tělesných nebo duševních schopností, které umožňují výkon výdělečné činnosti.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Invalidní důchody. Změny v posuzování invalidity od 1. ledna 2010* [online]. 2009. [cit. 22-02-2014]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/7995/Invalid\\_new.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/7995/Invalid_new.pdf)>.

<sup>36</sup> §39, odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

<sup>37</sup> PŘIB, Jan a Vladimír VOŘÍŠEK. *Důchodové předpisy s komentářem*. 2010. s. 202.

## 2.2.4 Osoba invalidní ve třetím stupni

Osobami invalidními ve třetím stupni invalidity jsou osoby, které orgán sociálního zabezpečení uznal podle zákona o důchodovém pojištění invalidními ve třetím stupni. Spadají sem osoby, které dle předchozí právní úpravy byly uznány plně invalidními osobami. Zákon o zaměstnanosti tyto osoby označuje za osoby s těžším zdravotním postižením. Osobou s těžším ZP je každý fyzická osoba invalidní ve třetím stupni, bez ohledu na to, zda pobírá invalidní důchod či nikoliv. Podstatné je v této věci posouzení zdravotního stavu orgánem sociálního zabezpečení.<sup>38</sup>

Pojištěnec je zařazen od kategorie invalidity třetího stupně v případě, že jeho pracovní schopnost poklesla alespoň o 70%.<sup>39</sup> Při určování poklesu pracovní schopnosti pojištěnce se vychází ze zdravotního stavu, který musí být doložen výsledky lékařských a funkčních vyšetření a z jeho schopnosti vykonávat práce, které odpovídají zachovaným tělesným, duševním a smyslovým schopnostem. Správa sociálního zabezpečení zkoumá, zda je jedinec pro své postižení schopen vykonávat soustavnou výdělečnou činnost jen za zcela mimořádných podmínek.

## 2.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Dle zákona o zaměstnanosti *„aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“*<sup>40</sup> Dle uvedené definice je aktivní politika zaměstnanosti souhrnem opatření, které se snaží o dosažení maximální úrovně zaměstnanosti a co nejnížší úrovně nezaměstnanosti. Je součástí státní politiky zaměstnanosti a je tudíž financována ze státního rozpočtu. Díky tomuto nástroji můžeme pružně reagovat na aktuální potřeby trhu práce, hlavně v souvislosti s ekonomickou situací se můžeme zaměřovat na konkrétní skupiny uchazečů o zaměstnání.

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle na trhu práce a nalezení vhodného zaměstnání pro fyzické

---

<sup>38</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 2010. s. 91.

<sup>39</sup> §39, odst. 3 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

<sup>40</sup> §104, odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

osoby, včetně osob se ZP. Ministerstvo práce a sociálních věcí a hlavně úřady práce mají pro naplnění tohoto cíle celou řadu nástrojů a opatření. Velmi důležitá je přitom spolupráce s dalšími subjekty, zejména pak obcemi a zaměstnavateli. Pro vhodné nasměrování jedince na dané povolání či rekvalifikaci je třeba, abychom co nejlépe rozpoznali jeho schopnosti a možnosti a sladili jeho osobní předpoklady s nabídkou práce. To samozřejmě platí jak pro osoby se ZP, tak i pro ostatní fyzické osoby.<sup>41</sup>

Právní řád ČR poskytuje široký a dostatečný sortiment nástrojů, které slouží k podpoře zaměstnávání osob se ZP. Tyto nástroje mají především motivační charakter a jsou spojeny s ekonomickým přínosem. Dle zákona o zaměstnanosti jsou nástroji, jimiž se realizuje aktivní politika zaměstnanosti především:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.<sup>42</sup>

Další součástí všech těchto nástrojů je rovněž poradenství, podpora zaměstnávání osob se ZP spočívající zejména v jejich pracovní rehabilitaci a ve vytváření chráněných pracovních míst a v poslední řadě cílené programy, které řeší nezaměstnanost a poradenství pro volbu povolání a přípravu k práci. Poradenství mají ve své kompetenci úřady práce a slouží především ke zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů osob, které se ucházejí o zaměstnání. Opatřením aktivní politiky zaměstnanosti naopak není poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se ZP. Není poskytován na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, na rozdíl od nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, ale je nárokový, tzn., že je při splnění zákonných podmínek poskytován automaticky bez ohledu na situaci na trhu

---

<sup>41</sup> JOUZA, Ladislav. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. 2004. s. 305.

<sup>42</sup> §104, odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

práce. Úřad práce může poradenství zabezpečovat i prostřednictvím jiných specializovaných subjektů, jako např. diagnostická pracoviště, pedagogicko- psychologických poraden apod. na základě dohody s odbornými zařízeními úřad práce hradí všechny náklady, které jsou s touto činností spojené.<sup>43</sup>

V části páté prováděcí vyhlášky č. 518/2004 Sb., najdeme ustanovení zabývající se poradenskou činností. Jsou zde charakterizovány druhy poradenských činností, formy poradenství a druhy nákladů na poradenskou činnost, které jsou hrazeny úřadem práce.<sup>44</sup>

Vzhledem k rozsahu a zaměření diplomové práce není možno se podrobně zabývat jednotlivými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, tudíž bude tato část zaměřena především na stručnou charakteristiku a propojení vzájemných souvislostí s osobami se ZP.

### 2.3.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace patří mezi nejpoužívanější nástroje v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti vymezuje rekvalifikaci jako „*získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.*“<sup>45</sup> Při určování rozsahu a obsahu se vždy vychází ze zdravotního stavu, schopností, zkušeností a dosavadní kvalifikace zkoumané fyzické osoby, která se bude následně rekvalifikovat. Po absolvování rekvalifikace má pak jedinec lepší zpravidla lepší uplatnění na trhu práce. V případě osoby, která získá kvalifikaci, kterou před tím vůbec neměla, se jedná především o osoby se základním vzděláním.<sup>46</sup>

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody uzavřené mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo osobou, která se o zaměstnání zajímá. Za účastníka rekvalifikačního kurzu hradí veškeré náklady úřad práce a může mu též poskytnout příspěvek na úhradu nutných prokázaných nákladů, které jsou spojeny s rekvalifikací. Rekvalifikace je zajišťována úřadem práce příslušným podle místa bydliště uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Úřady práce pořádají rekvalifikační kurzy pro zájemce o zaměstnání, kteří jsou

<sup>43</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář.* 2010. s. 161.

<sup>44</sup> §21-23 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>45</sup> §108, odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>46</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář.* 2010. s. 164.



například ohrožení ztrátou zaměstnání, a jejich včasná rekvalifikace může zabezpečit podmínky pro bezprostřední nástup do nového zaměstnání, aniž by se dostali do evidence uchazečů o zaměstnání. Nutno ale podotknout, že zapojení lidí se ZP do rekvalifikace je zásadně ovlivněno stupněm postižení, přičemž nejmenší šance na rekvalifikace mají lidé s těžkým stupněm zdravotního postižení, které je kombinováno s postižením mentálním.<sup>47</sup>

Rekvalifikační kurzy pořádané speciálně pro osoby se ZP probíhají za stejných podmínek jako rekvalifikace pro ostatní fyzické osoby. Tyto specializované kurzy realizuje na základě dohody, který za účastníka rovněž hradí veškeré náklady, které jsou s touto rekvalifikací spojené. Pokud účastník rekvalifikačního kurzu jako osoba se ZP v rozhodné době nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod, plat nebo mzdu, na základě rozhodnutí úřadu práce mu náleží podpora při rekvalifikace po celou dobu konání rekvalifikačního kurzu. Osoba se ZP má na tuto formu podpory nárok i v případě, že není evidována mezi uchazeči o zaměstnání.<sup>48</sup>

### 2.3.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti v ČR. Jsou upraveny zvláštním právním předpisem, a to zákonem č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách), ve znění pozdějších předpisů. U zaměstnavatele, kterému bylo vystaveno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, jsou tímto nástrojem hmotně podporovány příležitosti k vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Ministerstvo průmyslu a obchodu plní oznamovací povinnost o poskytování investičních pobídek, což přímo vyplývá z použitelného předpisu Evropské unie.<sup>49</sup>

Investiční pobídky v souvislosti s osobami se ZP nemají žádnou přímou souvislost. V případě, že podnikatel např. zavádí do firmy nový podnikatelský program, či nový způsob výroby, většinou přistoupí raději k zaměstnání kvalifikovaného pracovníka, který bude schopen rychleji se adaptovat měnícím se návykům. V případě, že podnikatel přijímá investiční pobídku, je povinen zachovat podpořený majetek či vytvořené pracovní místo po

<sup>47</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 2010. s. 170.

<sup>48</sup> LIEBLOVÁ, Zdeňka et al. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 2005. s. 41.

<sup>49</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 2010. s. 178, 180.

celou dobu čerpání veřejné podpory. Tato podmínka platí především proto, aby bylo zamezeno účelovému vytváření pracovních míst pro osoby se ZP a jeho následnému brzkému zrušení.

Investiční pobídkou se rozumí např. veřejná podpora ve formě slevy na daních z příjmů, hmotná podpora vytváření nových pracovních míst, hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců nebo investiční akce, které mají podobu zavedení nebo rozšíření výroby ve zpracovatelském průmyslu, vybudování nebo rozšíření technologického centra nebo zahájení nebo rozšíření činnosti centra strategických služeb. Podnikající právnické nebo fyzické osoby musí splnit všeobecné podmínky dané zákonem o investičních pobídkách, zvláštní podmínky dané zákonem o daních z příjmů a zákonem o zaměstnanosti a podmínky přímo dané použitelným předpisem Evropské unie. Těmito podmínkami jsou např. realizace investiční akce na území ČR, zahájení prací až po vydání potvrzení, splnění podmínek nejdéle do 3 let od vydání rozhodnutí a o příslibu investiční pobídky a další konkrétnější podmínky taxativně vymezené.

### **2.3.3 Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce jako další nástroj aktivní politiky zaměstnanosti jsou časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají převážně v úpravě a údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov nebo jiných podobných činnostech ve prospěch státních nebo obecně prospěšných institucí a obcí. Tyto pracovní příležitosti vytváří zaměstnavatel nejdéle po dobu 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně. Tyto příležitosti k práci jsou vytvářeny na základě dohody zaměstnavatele s Úřadem práce, který na ně může poskytnout příspěvek až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně placeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvků na státní politiku zaměstnanosti a také pojistného na zdravotní pojištění.<sup>50</sup> Veřejně prospěšné práce nekladou většinou vysoké nároky na kvalifikaci uchazečů. Jde většinou o určitý druh pomocných prací, což může být příležitost i pro osoby se ZP. Při zaměstnání osob se ZP musí být vždy brát ohled na jejich zdravotní stav a musí být přiděleni pouze na ty práce, které jsou pro ně fyzicky přijatelné a zvládnutelné.

---

<sup>50</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 2010. s. 187.

### 2.3.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními místy rozumíme „pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek.“<sup>51</sup>

Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předešlého kalendářního roku. Pokud míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v ČR nebo je vyšší, může výše příspěvku činit maximálně šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za výše uvedené období.<sup>52</sup>

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti slouží především k vytváření stabilního pracovního uplatnění uchazečů, kterým se nepodařilo zajistit si zaměstnání jiným způsobem. Společensky účelná pracovní místa jsou na základě dohody s úřadem práce zřizována buď jako zcela nová pracovní místa nebo již existující pracovní místa jsou vyhrazována pro konkrétní uchazeče o zaměstnání. Poskytování příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa může mít podobu návratného příspěvku, příspěvku na úhradu úroků z úvěrů, jiného účelově určeného příspěvku nebo plné či částečné úhrady vyplacených mzdových nákladů.<sup>53</sup> Úřady práce se většinou na tato společensky účelná pracovní místa snaží dosazovat tzv. problémové uchazeče, jako např. dlouhodobě nezaměstnané, občany se ZP a osoby starší 50 let. Tudiž v této oblasti je pomýšleno i na osoby se ZP, které mají prostřednictvím společensky účelných pracovních míst šanci získat zaměstnání.

### 2.3.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek poskytuje na základě dohody úřad práce osobě samostatně výdělečné činné, která již není uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa jako úhrada provozních nákladů, které vznikly

<sup>51</sup> §113, odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>52</sup> §113 odst. 3 a 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>53</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 2010. s. 188.

v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnutý. Nárok na tento příspěvek má žadatel pouze nejdéle na dobu 5 měsíců. Příspěvek je poskytován jednorázově, a to za celé dohodnuté období a je splatný 30 dnů od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku. Náklady, na které lze poskytnout překlenovací příspěvek, jsou zejména nájemné a služby s tím spojené, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků, náklady na opravu a údržbu objektů apod. Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 0,25 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, který předchází kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku.<sup>54</sup>

### **2.3.6 Příspěvek na zapracování**

V případě, že zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému věnuje zvýšenou péči (např. osoby se ZP), je mu poskytnut příspěvek na zapracování. Tento příspěvek lze poskytnout v maximální délce 3 měsíců a může činit na jednu fyzickou osobu maximálně polovinu minimální mzdy. Tato doba, po kterou je maximálně poskytován příspěvek, se jeví jako dostatečně dlouhá doba k potřebnému zapracování.<sup>55</sup>

### **2.3.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Jelikož v ekonomice dochází k neustálým změnám, firmy jsou nuceny pružně na tyto změny reagovat. S tím jsou spojeny menší i větší odměny podnikatelských programů zaměstnavatelů. Zákon o zaměstnanosti umožňuje zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a v důsledku toho není v jeho silách zabezpečit pro své zaměstnance práci, odpovídající rozsahu, který stanovuje týdenní pracovní doba, určitou formu pomoci. Po dohodě s podnikatelem poskytují příspěvek na částečnou úhradu vynaložených nákladů na mzdy, které přísluší zaměstnancům podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek se poskytuje maximálně po dobu 6 měsíců a na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy.<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> § 114 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>55</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 2010. s. 192.

<sup>56</sup> VÁCLAVÍKOVÁ, A., H. KOLIBOVÁ a A. KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 2009. s. 89.

## 2.4 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Je nezpochybnitelné, že právo na práci je jednou z nejdůležitějších podmínek naplnění kvality lidského života. A nejedná se jen o ekonomickou stránku, která je však nezastupitelná. Občané se ZP jsou skupinou osob, která v současné době hledá uplatnění na trhu práce čím dál obtížněji. Nejde však o problém, se kterým by se potýkala jen ČR, jedná se totiž o celoevropský, ba dokonce celosvětový problém. Obecně největším problémem osob se ZP je právě hloubka jejich postižení a především ve většině případů nízká kvalifikace. Při definování osob se ZP se v současné době již nezabýváme jejich postižením a jejich nedostatky, nýbrž jejich potenciálem a potřebou pomoci a podpory. Dnes již víme, že není zapotřebí, aby se postižený jedinec přizpůsobil společnosti, ale aby se společnost změnila, a přizpůsobila se a vyšla vstříc možnostem a schopnostem těchto jedinců. Práce je předpokladem úplné integrace osob se ZP do společnosti a přispívá k jejich uznání a zlepšení kvality života. I člověk s postižením se tedy stává člověkem pro společnost užitečným, který vykonává smysluplnou práci a přispívá svým podílem.<sup>57</sup>

Lidé se zdravotním postižením patří na trhu práce mezi rizikové či ohrožené skupiny. Bývají též označováni jako znevýhodněné skupiny osob. U osob se ZP existuje velká míra nezaměstnanosti, většinou bez ohledu na jejich vzdělání. Důležitým krokem, který povede ke zlepšení situace těchto znevýhodněných osob, je nezakotvení určitých povinností a podmínek v zákonech dané země, na mezinárodní úrovni pak v nejrůznějších listinách a chartách o právech osob se ZP. Právo na zaměstnání osob se ZP bylo pravděpodobně nejdříve zmíněno v Evropské sociální chartě z roku 1961, která byla vydána Radou Evropy. Poukazuje na to, že ve společnosti existují určité skupiny osob, které v některých oblastech vyžadují zvláštní ochranu. Stanovila 19 základních práv a principů (např. právo na získání prostředků k živobytí prací, právo na spravedlivé pracovní podmínky a spravedlivou odměnu; osoby se ZP mají právo na odborný výcvik a rehabilitaci bez ohledu na jejich postižení). Jak již bylo výše popsáno, mezi základní dokumenty platné v ČR upravující tuto problematiku, patří Listina základních práv a svobod, zákon o zaměstnanosti a zákoník práce.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> KRHUTOVÁ, Lenka et al. *Občané se zdravotním postižením a veřejná správa*. 2005. s. 53.

<sup>58</sup> OPATŘILOVÁ, Dagmar a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. 2011. s. 106-108.

Obecné podmínky zaměstnávání osob se ZP v ČR upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který se vztahuje nejen na osoby se ZP, ale i na všechny osoby zapojené do pracovněprávních vztahů. Specifické podmínky jsou pak upraveny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který detailně upravuje právě zaměstnávání osob se ZP. K zajištění náležitého fungování právních předpisů byly vydány provádění vyhlášky a jiné podzákonné předpisy. Lidé se ZP se mohou uplatnit buď na volném trhu práce (neboli otevřeném) nebo na chráněném trhu práce. Na chráněném trhu práce se jedná o tzv. chráněná pracovní místa. Dále se problematika zaměstnávání osob se ZP v ČR řeší formou povinného podílu těchto osob u zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci.<sup>59</sup>

#### **2.4.1 Pracovní poměr a odměňování zaměstnanců se zdravotním postižením**

Zaměstnanec se ZP má v pracovním procesu stejná práva a povinnosti, jako kterýkoliv jiný zaměstnanec. Patří do systému sociálního zabezpečení a tím, že pobírá mzdu, má na tomto systému aktivní podíl. Co se týče důchodového a nemocenského pojištění, tak fakt, že je osoba zdravotně postižená nemá žádný vliv na plnění důchodového a nemocenského pojištění.

Co se týče pracovního poměru osob se ZP, řídí se stejnými právními předpisy a ustanoveními, která se používají u ostatních osob, tedy zákoníkem práce. Smlouva, kterou je zakládán pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem musí být písemná. Může být sjednána zkušební doba ale také pracovní poměr na dobu určitou. Závislá práce je výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele založený na nadřízenosti zaměstnavatele nad zaměstnancem, dle pokynů zaměstnavatele za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo době jinak dohodnuté na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě, na odpovědnost a náklady zaměstnavatele.<sup>60</sup>

*„Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat díle dosavadní práci.“* Jde o ustanovení, které

---

<sup>59</sup> OPATŘILOVÁ, Dagmar a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. 2011. s. 110.

<sup>60</sup> §2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

se jako jediné vymyká soukromoprávnímu charakteru pracovního práva, neboť umožňuje zaměstnavateli jednostranné převedení zaměstnance na jinou práci bez jeho souhlasu a proti jeho vůli.<sup>61</sup>

Osobám se ZP přísluší za stejnou práci a za práci stejné hodnoty stejná mzda nebo plat jako zaměstnanci bez zdravotního postižení. Odlišné podmínky pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidního důchodu, jsou dle zákoníku práce stanoveny jen v oblasti ochrany proti poskytování mimořádně nízkých mezd nebo platů. V zájmu zvýšení šancí osob se ZP na uplatnění na trhu práce jsou jim stanoveny nižší sazby na minimální mzdy.<sup>62</sup> Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin v roce 2014 činí 50,60 Kč v hodinové sazbě nebo 8 500 Kč za měsíc.<sup>63</sup> „Sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí u zaměstnance, který je poživatelem invalidního důchodu, 48,10 Kč za hodinu nebo 8000 Kč za měsíc.“<sup>64</sup> Nedosáhne-li mzda nebo plat minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek do výše minimální mzdy. Do mzdy se nezahrnují plnění poskytovaná podle zvláštních právních předpisů, jako např. odstupné, cestovní náhrady, náhrady mzdy, odměna za pracovní pohotovost apod. do minimální mzdy se dále nezahrnují příplatky za práci přesčas, za práci v noci a ve svátek a příplatky za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí. Zaměstnavatel je vždy povinen používat takové způsoby odměňování, kterými nejsou zaměstnanci vystavováni zvýšenému riziku úrazů a jejichž použití neohrožuje bezpečnost a zdraví zaměstnanců.<sup>65</sup>

#### 2.4.2 Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s úřady práce

Speciální povinnosti zaměstnavatele vůči osobám se ZP upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tyto povinnosti mají sloužit především k rozšiřování pracovních příležitostí pro osoby se ZP. Co se týče práv zaměstnavatelů osob se ZP, ti jsou oprávněni požadovat od úřadu práce:

---

<sup>61</sup> SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 s výkladem*. 2012. s. 15 a 38.

<sup>62</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Informace pro osoby se zdravotním postižením v oblasti zaměstnanosti* [online]. 2009. [cit. 12-03-2014]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani\\_ozp/informace\\_pro\\_osoby\\_se\\_zdravotnim\\_postizenim.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/informace_pro_osoby_se_zdravotnim_postizenim.pdf)>.

<sup>63</sup> §2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě v platném znění.

<sup>64</sup> §4, odst. 1 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě v platném znění.

<sup>65</sup> LIEBLOVÁ, Zdeňka et al. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 2005. s. 22.

- *informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se ZP, zaměřené především na vytváření vhodných pracovních podmínek, přizpůsobování pracoviště apod.,*
- *součinnost při vyhrazování pracovních míst, která jsou zvláště vhodná pro osoby se ZP; součinnost s úřadem práce spočívá zejména ve spolupráci s příslušnými odborníky při vytipování takových pracovních míst, na kterých mohou být osoby se ZP zaměstnány,*
- *spolupráci při vytváření pracovních míst vhodných pro osoby se ZP, v případě, že taková místa u zaměstnavatele vzniknou; poskytne zaměstnavateli poradenství o možných způsobech podpory vytváření těchto míst,*
- *spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se ZP, která spočívá především v poradenství při vytipování takových pracovních míst, v předávání zkušeností specialisty z úřadu práce nebo externími odborníky.*<sup>66</sup>

Zaměstnavatelé jsou povinni podle svých podmínek rozšiřovat ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče možnost zaměstnávání osob se ZP individuálním přizpůsobováním pracovních míst a podmínek práce a vyhrazovat pracovní místa pro osoby se ZP. Vždy je však nutné vycházet z předmětu činnosti zaměstnavatele, zda tento charakter umožňuje zaměstnávat osoby se ZP. Velmi důležitá se jeví i spolupráce se závodním lékařem, který zná pracovní podmínky na pracovišti zaměstnavatele a může tak napomoci při vytipování míst vhodných pro osoby se ZP nebo při určování profesí, ve kterých mohou být vytvářena nová pracovní místa pro tyto osoby. V poslední řadě je povinností zaměstnavatelů vést evidenci zaměstnávaných osob se ZP, která obsahuje údaje o důvodu, na základě něhož byla uznána osobou se ZP a evidenci pracovních míst, která jsou vyhrazena pro osoby se ZP. Tato povinnost má především evidenční charakter a slouží pro statistické a kontrolní účely.<sup>67</sup> Fyzická osoba jako zaměstnavatel osob se ZP se dopustí přestupku, pokud nevede evidenci zaměstnávaných osob se ZP nebo evidenci pracovních míst, která jsou vyhrazena pro osoby se ZP. Dále se dopustí přestupku, pokud nesplní povinnost zaměstnávat osoby se ZP do výše

<sup>66</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 2010. s. 128.

<sup>67</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 2010. s. 129.



povinného podílu (rovněž náhradním způsobem nebo vzájemnou kombinací). Za tyto přestupky může být zaměstnavateli uložena pokuta až do výše 1 000 000 Kč.<sup>68</sup>

### 2.4.3 Povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením

*„Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4%.“*<sup>69</sup> Touto povinností je zabezpečováno pracovní uplatňování osob se ZP a mimo chráněná pracovní místa, tedy na tzv. otevřeném pracovním trhu. Volba plnění povinného podílu je plně ponechána na vůli zaměstnavatele. Vzhledem k charakteru činnosti zaměstnavatele nemůže každý zaměstnavatel plnit povinný podíl skutečným zaměstnáváním osob se ZP. Toto ustanovení proto stanovuje možnosti plnění povinného podílu, které je možno využívat samostatně nebo je vzájemně libovolně kombinovat. Tuto povinnost zaměstnavatelé plní:<sup>70</sup>

- *zaměstnáváním osob se ZP v pracovním poměru*, což je nejefektivnější forma zajištění uplatnění osob se ZP na trhu práce, která je ve většině případů využívána v ČR,
- *odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů*, kteří zaměstnávají více jak 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se ZP, nebo *zadáváním zakázek zaměstnavatelům*, kteří zaměstnávají více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se ZP. Pro tuto formu se vžilo označení náhradní plnění, které však není přesné, neboť jde o rovnocenný způsob plnění povinného podílu,
- *odebíráním výrobků nebo služeb chráněných pracovních dílen*, které jsou provozované občanskými sdruženími, státem registrovanou církví, náboženskou společností nebo veřejně prospěšnou společností nebo *zadáváním zakázek těmto subjektům*. V tomto případě se jedná o nepřímou podporu subjektů, které sice nezaměstnávají více než 50% osob se ZP z celkového počtu svých zaměstnanců, ale provozují chráněné dílny,
- *odebíráním výrobků nebo služeb od osob se ZP*, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance nebo *zadáváním zakázek těmto osobám*. Tyto osoby jsou samy osobami se ZP a nejsou zaměstnavatelem. Tímto

<sup>68</sup> §139, odst. 2 a 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>69</sup> §81, odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>70</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 2010. s. 130-132.

způsobem jsou podporovány i ty osoby se ZP, kterým úřad práce poskytl příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu samostatně výdělečně činnou.

- *odvodem do státního rozpočtu* je posledním způsobem plnění povinného podílu. Umožňuje plnit zákonnou povinnost převážně těm zaměstnavatelům, kteří vzhledem k charakteru své činnosti nemohou přímo zaměstnávat osoby se ZP a nemohou ani využít možnosti odebírat výrobky nebo služby nebo zadávat zakázky. Nejedná se o žádnou sankci, ale o rovnocennou možnost plnit povinný podíl. Výše odvodu do státního rozpočtu činí za každého zaměstnance se ZP, 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém vznikla povinnost plnit podíl osob se ZP.

Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se ZP a způsob jeho plnění, je zaměstnavatel povinen písemně ohlásit úřadu práce do 15. února následujícího roku. Ohlašovanými údaji jsou výše a způsob, jakým povinný podíl splnil.<sup>71</sup> Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, zaměstnanců se ZP a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Při zjišťování zda se na zaměstnavatele vztahuje povinný podíl a kolik zaměstnanců tvoří 4% z celkového počtu, je rozhodný právě průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců v pracovním poměru. Způsob výpočtu jak průměrného přepočteného počtu zaměstnanců, tak i povinného podílu stanoví ministerstvo prováděcí vyhláškou. Z průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se stanoví povinný podíl zaměstnanců, kteří jsou osobami se ZP.<sup>72</sup> Do průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru, nikoliv zaměstnanci na základě dohody o pracovní činnosti a provedení práce.

#### **2.4.4 Pracovní rehabilitace**

Každá osoba se ZP má na základě žádosti nárok na pracovní rehabilitaci. „*Pracovní rehabilitaci zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo*

---

<sup>71</sup> §83 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>72</sup> §15, §16 předpisu č. 518/2004 Sb., vyhláška, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

*fyzickou osobu.*<sup>73</sup> Je zde dán prostor fyzickým a právnickým osobám, které se specializují na pomoc osobám se ZP zejména v rámci podporovaného zaměstnání.

Pracovní rehabilitací se rozumí souvislá činnost, která se zaměřuje na získání a udržení vhodného zaměstnání osob se ZP. Na základě žádosti osoby se ZP ji zabezpečují úřady práce a hradí i náklady s ní spojené. Hlavním cílem pracovní rehabilitace je získat vhodné zaměstnání osoby se ZP a toto zaměstnání si udržet. Jde o souvislou činnost, která většinou obsahuje více na sebe navazujících forem pracovní rehabilitace. Zahrnuje především poradenskou činnost zaměřenou na volbu povoláním teoretickou a praktickou přípravu na zaměstnání, zprostředkování, udržení nebo změnu zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání. Jde o aktivity, které jsou nejen zaměřeny na osobu se ZP (spolupráce s psychologem, rehabilitačním pracovníkem nebo asistentem), ale také na zaměstnavatele při vytváření vhodných pracovních podmínek pro osobu se ZP pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.<sup>74</sup>

Úřad práce v součinnosti s osobou se ZP sestavuje individuální plán pracovní rehabilitace vždy s ohledem na zdravotní způsobilost jedince, schopnost výkonu soustavného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti a kvalifikaci a také s ohledem na situaci na trhu práce. Individuální plán pracovní rehabilitace je základní dokument, podle kterého je realizován celý proces pracovní rehabilitace. Účinnosti jednotlivých forem pracovní rehabilitace je v termínech a způsobem, který je v individuálním plánu pracovní rehabilitace, hodnocena. Na základě konkrétně získaných výsledků tohoto hodnocení mohou být jednotlivé formy pracovní rehabilitace měněny či doplňovány. O pracovní rehabilitaci musí osoba se ZP požádat. Žádost musí obsahovat identifikační údaje žadatele a doklad potvrzující, že dotyčný je skutečně osobou se ZP.<sup>75</sup>

Do procesu pracovní rehabilitace mohou být na základě doporučení ošetřujícího lékaře, které se vydává jménem zdravotnického zařízení, zařazeny fyzické osoby uznané dočasně práce neschopnými a dále na základě doporučení okresní správy sociálního zabezpečení, které je vydané v rámci kontrolní lékařské prohlídky také fyzické osoby, které

<sup>73</sup> §69, odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>74</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář.* 2010. s. 94

<sup>75</sup> LIEBLOVÁ, Zdeňka et al. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií.* 2005. s. 49.

již nejsou dále uznány invalidními. Úřad práce má za povinnost písemně oznámit zařazení jedince do pracovní rehabilitace příslušné okresní správě sociálního zabezpečení. Oznámení musí obsahovat datum zahájení pracovní rehabilitace, místo výkonu, denní rozsah a celkovou délku trvání pracovní rehabilitace.<sup>76</sup>

Zákon o zaměstnanosti v §70 vymezuje povinné náležitosti, které musí obsahovat dohody o zabezpečení pracovní rehabilitace. Konkrétními údaji jsou:

- *identifikační údaje účastníků dohody* (úřad práce a fyzická či právnická osoba, která zabezpečuje pracovní rehabilitaci);
- *identifikační údaje osoby se ZP*, pro kterou je určena sjednávaná pracovní rehabilitace;
- *obsah a délka pracovní rehabilitace* (dle individuálního plánu pracovní rehabilitace, délka pracovní rehabilitace není nijak omezena, pouze s výjimkou přípravy k práci, která trvá nejdéle 24 měsíců);
- *místo a způsob provedení pracovní rehabilitace* (důležité zejména z důvodu zajištění vhodných podmínek pro osobu se ZP, neboť pracovní rehabilitace nemůže mít negativní dopad na její zdravotní stav);
- *způsob, výše a podmínky úhrady nákladů* na zabezpečení pracovní rehabilitace (jedná se o přímé náklady na mzdy a materiál, náklady spojené s prováděním pracovní rehabilitace jako např. ochranné pomůcky pracovníka nebo jeho výbava, náklady spojené s nezbytnou účastí další fyzické osoby, např. asistent, který pomáhá osobě se ZP a v neposlední řadě velmi důležitou složkou nákladů je pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví osoby se ZP);
- *způsob kontroly dodržování sjednaných podmínek* (provádí úřad práce u právnických a fyzických osob, které zabezpečují pracovní rehabilitaci);
- *způsob ověřování získaných znalostí a dovedností* (záleží na formě pracovní rehabilitace, jedná se buď o příslušné vysvědčení, nebo osvědčení o absolvování kurzu);

---

<sup>76</sup> §69, odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

- *podmínky a termín zúčtování náhrady nákladů*, které byly vynaloženy na zabezpečení pracovní rehabilitace (v případě, kdy je poskytování náhrad nákladů sjednáno zálohově);
- *závazek právnické či fyzické osoby vrátit poskytnutou úhradu nákladů nebo její část*, (v případě, že nedodrží podmínky ujednané ve smlouvě nebo mu byly poskytnuty finanční prostředky ve vyšší částce, než skutečně náležely);
- *ujednání o vypovězení dohody* (v případě nesplnění podmínek, nebo v případě vzniku překážky, která znemožňuje dokončení pracovní rehabilitace).<sup>77</sup>

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání osob se ZP zahrnuje:<sup>78</sup>

- přípravu na budoucí povolání,
- přípravu k práci,
- specializované rekvalifikační kurzy.

Příprava na budoucí povolání spočívá ve školním vzdělávání. Příprava k práci je cílená činnost, která směřuje k zapracování osoby se ZP na vhodné pracovní místo a rovněž je zaměřena na získání znalostí, dovedností a návyků, které jsou nutné pro výkon zvoleného zaměstnání. Probíhá na pracovištích zaměstnavatelů, která jsou přizpůsobena individuálním potřebám a zdravotnímu stavu osoby se ZP, dále pak na chráněných pracovních místech nebo ve státních vzdělávacích zařízeních, samosprávních územních celcích apod. Po dobu účasti na přípravě k práci náleží osobě se ZP, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu či plat na základě rozhodnutí úřadu práce podpora při rekvalifikaci.<sup>79</sup>

Pro osoby se ZP mohou být v rámci pracovní rehabilitace také organizovány specializované rekvalifikační kurzy, které jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Účastníkovi specializovaného rekvalifikačního kurzu mohou být na základě této dohody hrazeny prokázané náklady, které jsou nutně spojeny s rekvalifikací (např. náklady na dopravu, ubytování, stravování apod.).<sup>80</sup>

<sup>77</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 2010. s. 97-99.

<sup>78</sup> §71 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>79</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 2010. s. 99-102.

<sup>80</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 2010. s. 106.

## 2.4.5 Chráněná pracovní dílna

V rámci sociální reformy a s novelou zákona o zaměstnanosti došlo od 1.1. 2012 k některým změnám v souvislosti s osobami se ZP. V rámci těchto změn došlo ke sjednocení institutu chráněné pracovní dílny s institutem chráněného pracovního místa, což od 1. ledna 2012 vede ke sloučení těchto dvou téměř shodných nástrojů na podporu zaměstnávání osob se ZP. Touto změnou dochází rovněž ke zjednodušení dosavadní právní úpravy a ke snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů. Neznamená to však, že chráněné dílny v praxi dále neexistují. Změna tkví pouze v tom, že zákon o zaměstnanosti s tímto právním institutem dále nepočítá, ale chráněné dílny fungují dál. Dříve dle předchozí právní úpravy dostával zaměstnavatel na vytvoření chráněné pracovní dílny příspěvek. V současné době již zaměstnavatelé osob se ZP nedostávají příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny, ale příspěvek na zřízení každého chráněného pracovního místa. Název chráněná dílna může být tedy dále používán a v rámci jedné takové dílny může zaměstnavatel zřídit několik chráněných pracovních míst a na každé z nich může dostat příspěvek.<sup>81</sup>

V dřívější právní úpravě, která již v současnosti tedy není platná, byla chráněná pracovní dílna definována jako pracoviště zaměstnavatele, které bylo vytvořeno na základě dohody s úřadem práce a bylo přizpůsobené osobám se ZP. Průměrným ročním přepočteným počtem zaměstnanců zde muselo být zaměstnáno alespoň 60% zaměstnanců se ZP. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytoval úřad práce příspěvek zaměstnavateli.<sup>82</sup>

## 2.4.6 Chráněné pracovní místo

Novelizovaný zákon o zaměstnanosti účinný od 1. 1. 2012 definuje chráněné pracovní místo jako „*pracovní místo zřízení zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 2 let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.*“<sup>83</sup> Dohoda o vytvoření chráněného pracovního místa mezi zaměstnavatelem a úřadem práce může být uzavřena v případě, že

<sup>81</sup> SOCIÁLNÍ REFORMA. *Novela zákona o zaměstnanosti. Změny 2012* [online]. 2011 [cit. 14-03-2014]. Dostupné z: <<http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/56>>.

<sup>82</sup> KRHUTOVÁ, Lenka et al. *Občané se zdravotním postižením a veřejná správa*. 2005. s. 57.

<sup>83</sup> §75, odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

zaměstnavatel má zájem vytvořit pracovní místo pro zaměstnávání osob se ZP, které odpovídá potřebám místního trhu práce. Tento nástroj slouží zaměstnavatelům, kteří se rozhodli plnit povinný podíl formou zaměstnávání osob se ZP.<sup>84</sup>

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se ZP může být poskytován maximálně do výše násobků průměrné mzdy v národním hospodářství za první a třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Dle sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 16. prosince 2013 činila průměrná měsíční hrubá mzda v národním hospodářství ČR v 1. až 3. čtvrtletí 2013 24 622 Kč.<sup>85</sup> Těmito násobky jsou:<sup>86</sup>

- osminásobek u osoby se ZP,
- dvanáctinásobek u osoby s těžším ZP,
- desetinásobek, pokud zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s Úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst pro osoby se ZP,
- čtrnáctinásobek, v případě zřízení více jak 10 chráněných pracovních míst pro osoby s těžším ZP.

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se ZP činil v roce 2013 pro osobu se ZP maximálně 195.264 Kč, pro osobu s těžším zdravotním postižením 292 896 Kč. V případě, že zaměstnavatel zřizuje 10 a více chráněných míst, příspěvek činí maximálně 244 080 Kč pro jednu osobu se ZP a 341 712 Kč pro jednu osobu s těžším ZP.<sup>87</sup> Žádost o zřízení chráněného pracovního místa nebo žádost o vymezení chráněného pracovního místa musí obsahovat identifikační údaje zaměstnavatele, místo a předmět podnikání vyplývající ze živnostenského zákona a charakteristiku chráněných pracovních míst, která zahrnuje popisy pracovní činnosti, která bude vykonávána, dále popis budoucího pracoviště a jeho umístění a pracovní podmínky, za kterých bude osoba se ZP práci vykonávat, a na závěr počet těchto chráněných pracovních míst.<sup>88</sup>

---

<sup>84</sup> §75, odst. 2 a 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>85</sup> Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 437/2013 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2013 pro účely zákona o zaměstnanosti.

<sup>86</sup> §75, odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>87</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Chráněné pracovní místo* [online]. 2013[cit. 14-03-2014]. Dostupné z: < [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/chanene\\_pracovni\\_dilny\\_a\\_pracovni\\_mista](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/chanene_pracovni_dilny_a_pracovni_mista)>.

<sup>88</sup> §75, odst. 7 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Úřad práce může dohodu o zřízení chráněného pracovního místa uzavřít také s osobou se ZP, která se rozhodla vykonávat samostatně výdělečnou činnosti. Příspěvek je poskytován za stejných podmínek, které platí pro zaměstnavatele. Vracení příspěvku nelze požadovat, pokud tato osoba se ZP přestane vykonávat samostatně výdělečnou činnosti ze zdravotních důvodů nebo v případě úmrtí jedince.<sup>89</sup>

Na základě dohody s úřadem práce může být zaměstnavateli nebo osobě samostatně výdělečně činné poskytnut příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa (dle §76 zákona o zaměstnanosti). Dohodu můžou uzavřít nejdříve po uplynutí doby 12 měsíců ode dne, kdy bylo obsazeno zřízené chráněné pracovní místo nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa. Příspěvek se poskytne za stanovených podmínek ke dni podání žádosti o příspěvek. Nejvíce může příspěvek činit 48 000 Kč za rok.<sup>90</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí stanovuje prováděcím předpisem charakter chráněného pracovního místa, druhy provozních nákladů, které jsou nezbytné k provozování chráněného pracovního místa a způsob poskytování příspěvku. Za provozní náklady chráněného pracovního místa, na které lze zaměstnavateli poskytnout příspěvek jsou např. náklady na vedení mzdové a personální agendy zaměstnanců se ZP, náklady asistenčních a provozních zaměstnanců, náklady na dopravu, na přizpůsobení provozovny apod.<sup>91</sup>

## 2.5 Výhody pro zaměstnavatele

Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby se ZP, jsou poskytovány určité výhody. Cílem těchto výhod je především zvýšení motivace zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se ZP. Zaměstnanci se ZP jsou většinou loajální a stálí zaměstnanci s velmi malou fluktuací. Často jsou velmi motivovaní k práci, přičemž největší motivací je pro ně zařazení do pracovního kolektivu a dobře odvedená práce. Finanční ohodnocení v případě osob se ZP není často faktorem nejvíce motivujícím. Zaměstná-li firma osobu se ZP, jedná v souladu s konceptem společenské odpovědnosti firmy (CSR). Zaměstnanec se ZP dokáže na pracovišti obohatit atmosféru, dochází ke zvýšení míry vzájemné tolerance mezi pracovníky a posílení obecné schopnosti členů pracovního týmu dívat se na skutečnosti z nejrůznějších úhlů pohledu. Vedle těchto nefinančních výhod, které nejsou přímo vyčíslitelné, ale bezpochyby jsou pro firmu

---

<sup>89</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 2009. s. 142.

<sup>90</sup> § 76 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>91</sup> §8 předpisu č. 518, 2004 Sb., kterým se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.



přínosem, náleží zaměstnavateli osob se ZP i finanční výhody v podobě příspěvku na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném pracovním místě, slevy na dani a zvýhodnění ve veřejné obchodní soutěži. Důvodem finanční motivace zaměstnávání osob se ZP je zvýšení možností osob se ZP na trhu práce. Příspěvky jsou zaměstnavatelům poskytovány na konkrétní náklady, které by jinak zaměstnavatel neměl, kdyby osobu se ZP nezaměstnal.<sup>92</sup>

### **2.5.1 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě**

Po novele zákona o zaměstnanosti účinné od 1. 1. 2012 se od 3. čtvrtletí roku 2012 příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP vztahuje pouze na zaměstnance pracující na chráněných pracovních místech.

Zaměstnavatel, který dle §75 zákona o zaměstnanosti zaměstnává na chráněných pracovních místech více než 50% osob se ZP z celkového počtu všech svých zaměstnanců, má nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob se ZP. Tento příspěvek se poskytuje ve formě úhrady částečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a nejrůznějších dalších nákladů. Příspěvek poskytuje krajská pobočka úřadu práce, v jejímž obvodu má zaměstnavatel jako právnická osoba sídlo, nebo v jejímž obvodu má zaměstnavatel jako fyzická osoba bydliště. Příspěvek nahrazuje skutečně vynaložené náklady v měsíční výši 75% těchto skutečně vynaložených nákladů za zaměstnance, který je osobou se ZP. Příspěvek je možno poskytnout v maximální výši 8000 Kč. Příspěvek je poskytován čtvrtletně zpětně, pouze na základě písemní žádost zaměstnavatele. Tato žádost musí být doručena na krajskou pobočku nejpozději do konce kalendářního měsíce, který následuje po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí.<sup>93</sup> V případě, že o příspěvek požádá více žadatelů najednou, příspěvek se vždy poskytne tomu zaměstnavateli, který nejdříve zaměstnal osobu se ZP do pracovního poměru. Pokud v rozhodném čtvrtletí tento pracovní poměr skončí, poskytne se příspěvek v poměrné části dalšímu z uchazečů, který o něj požádal.<sup>94</sup>

---

<sup>92</sup> ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ PODNIKÁNÍ. *Výhody zaměstnávání OZP* [online]. 2010 [cit. 15-03-2014]. Dostupné z: < <http://www.unie-pz.cz/74-pro-firmy/81-vyhody-zamestnavani-ozp.html>>.

<sup>93</sup> §78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>94</sup> SLAŠŤANOVÁ, Denisa a Zuzana DURAJOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. 2012. s. 56.

### 2.5.2 Sleva na dani

Podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, konkrétně §35 tohoto zákona může zaměstnavatel, který zaměstnává osoby se ZP uplatnit slevu na dani. Jedná se o daň z příjmů za zdaňovací období, kterým je kalendářní rok, nebo zdaňovací období kratší než nepřetržitě po sobě jdoucích 12 kalendářních měsíců, které spadají do kalendářního roku. Daň se poplatníkovi snižuje o částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se ZP a částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším ZP. Pro výpočet slev je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se ZP, který se vypočítává zvlášť za každou skupinu osob se ZP.<sup>95</sup>

### 2.5.3 Zvýhodnění ve veřejné obchodní soutěži

Další z výhod, která je poskytována zaměstnavatelům je zvýhodnění ve veřejné obchodní soutěži. Řídí se § 101 zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách. Zadavatel veřejné obchodní soutěže může oznámit v oznámení nebo výzvě o zahájení zadávacího řízení, že řízení se může účastnit pouze dodavatel, který zaměstnává více jak 50% osob se ZP z celkového počtu svých zaměstnanců. Tato skutečnost musí být dodavatelem uvedena v nabídce společně s potvrzením ČR- krajské pobočky nebo pobočky pro hlavní město Prahu nebo s potvrzením nebo rozhodnutím orgánů sociálního zabezpečení, které se týkají osob se ZP. „Účastní-li se otevřeného řízení, užšího řízení nebo zjednodušeného podlimitního řízení při zadávání veřejné zakázky na dodávky nebo služby dodavatel zaměstnávající více než 25 zaměstnanců, z nich je více než 50% zaměstnanců osobami se ZP, je pro hodnocení nabídek rozhodná výše nabídkové ceny tohoto dodavatele snížena o 15%.“<sup>96</sup>

<sup>95</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Informace pro osoby se zdravotním postižením v oblasti zaměstnanosti* [online]. 2009. [cit. 15-03-2014]. Dostupné z:

< [http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani\\_ozp/informace\\_pro\\_osoby\\_se\\_zdravotnim\\_postizenim.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/informace_pro_osoby_se_zdravotnim_postizenim.pdf)>.

<sup>96</sup> §101 zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách.

### **3 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením u zaměstnavatele STEELMET, s.r.o.**

V předchozí kapitole byla problematika zaměstnávání osob se ZP řešena převážně z teoretického hlediska. Tato část je velmi důležitá pro seznámení se s danou oblastí zejména z pohledu právního vymezení v nejdůležitějších a nejpoužívanějších právních předpisech. Rovněž v této části byly definovány a vysvětleny základní pojmy týkající se daného tématu a zaměření diplomové práce.

Následující kapitola se bude zaměřena zejména na analýzu zaměstnávání osob se ZP u vybraného zaměstnavatele, firmy STEELMET, s.r.o. Podrobně bude popsána historie společnosti, činnost společnosti, zaměstnanci, organizační struktura, cíle a vize a na závěr budou vyhodnoceny výsledky dotazníkového šetření, které bylo provedeno v rámci zaměstnanců společnosti STEELMET, s.r.o.

Veškeré informace obsažené v následující kapitole jsou získány z interních dokumentů společnosti, ze sbírky listin v obchodním rejstříku a z webových stránek společnosti.

#### **3.1 Historie společnosti**

Historie společnosti pod původním názvem STEELMET, chráněná dílna s.r.o. se sídlem v Uherském Hradišti sahá už do roku 2000, kdy 15. 2. 2000 byla tato společnost založena. Až od roku 2006 se však začala společnost zabývat zaměstnáváním osob se ZP. V tomto roce bylo vytvořeno prvních pět tzv. chráněných pracovních míst určených právě pro osoby se ZP. Tehdy společnost působila v malé pronajaté dílně a její hlavní činností bylo především provádění drobných demontážních prací zejména pro společnost KOVOSTEEL, s.r.o. Prováděli převážně demontáže starých vysloužilých elektrospotřebičů. V roce 2009, konkrétně 9. 4. 2009 společnost STEELMET zakoupila 100% podíl ve společnosti MESIT recyklace, chráněná dílna, s.r.o. V červenci-prosinci roku 2009 proběhla rekonstrukce bývalé budovy barevných kovů v areálu KOVOSTEEL, s.r.o. a od 1. 1. 2010 započala společná činnost obou chráněných dílen ve společných prostorách ve Starém Městě pod názvem STEELMET, s.r.o. Od 1. 1. 2010 se tedy datuje působení společnosti v dnešní podobě.

Obchodní společnost STEELMET, chráněná dílna, s.r.o. se sídlem v Uherském Hradišti byla k 31. 12. 2009 zanikající společností a v rámci Projektu vnitrostátní fúze sloučením se novou nástupnickou společností stala společnost STEELMET, s.r.o. se sídlem ve Starém Městě. Cílem integrace zanikající společnosti do nástupnické společnosti bylo především snížení režijních nákladů a umožnění jednotného a efektivního řízení finančních toků v rámci nástupnické společnosti.

### **3.2 Představení společnosti STEELMET, s.r.o.**

Společnost STEELMET, s.r.o. Staré Město působící jako chráněná dílna je obchodní společností, která je oprávněna na základě rozhodnutí Krajského úřadu Zlínského kraje ke sběru, úpravě, výkupu a zpracování elektroodpadu všech skupin elektrozařízení dle zákona č. 185/2001 Sb., o odpadech. Výjimkou jsou elektrozařízení, které obsahují látky poškozující ozónovou vrstvu (chladicí zařízení obsahující freonové náplně) a světelné zdroje (zářivky a výbojky). Společnost patří v oboru zpracování elektroodpadu k jednomu z největších zpracovatelů v rámci celé České republiky a od počátku své činnosti se tedy zabývá recyklací elektroodpadu.

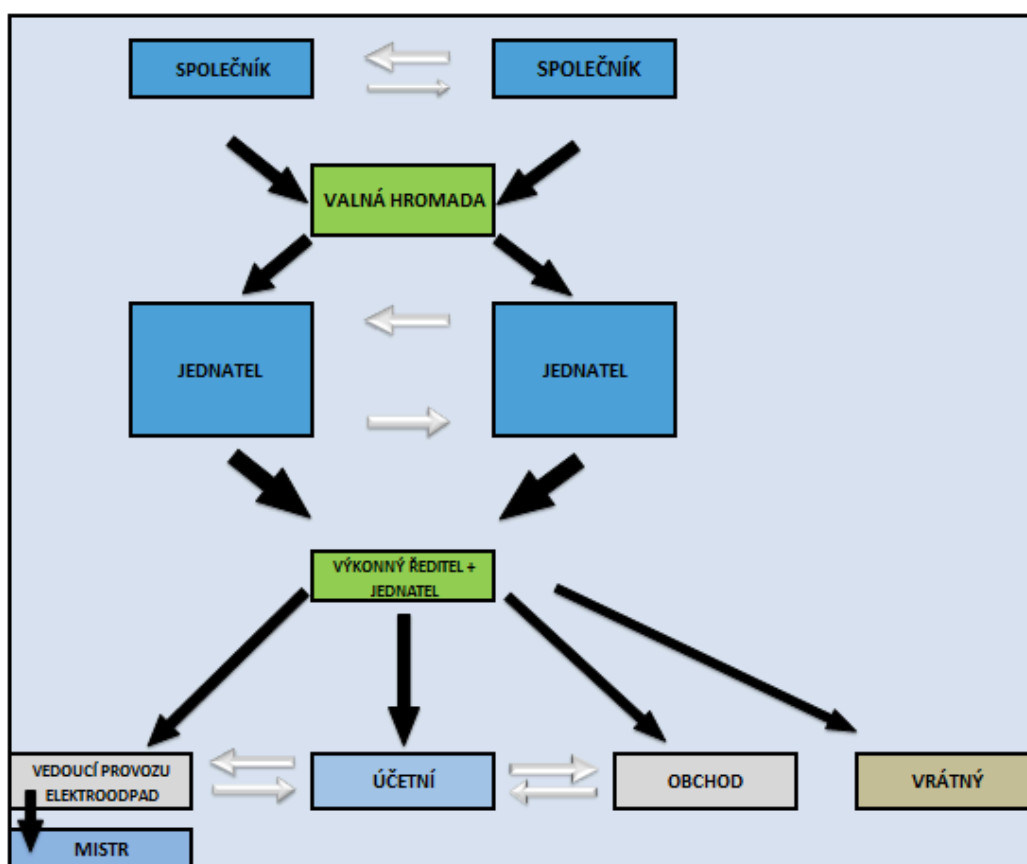
Činností firmy STEELMET, s.r.o. dle výpisu z veřejné části Živnostenského rejstříku, které je součástí přílohy č. 7, je:

- výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona-velkoobchod a maloobchod, poskytování technických služeb, nakládání s odpady (vyjma nebezpečných), zprostředkování obchodu a služeb a výroba a zpracování skla,
- podnikání v oblasti nakládání s nebezpečnými odpady.

Dle obchodního rejstříku (příloha č. 6) je právní formou společnosti STEELMET společnost s ručením omezeným a byla založena společenskou smlouvou. 100% podíl ve společnosti vlastní dvě fyzické osoby. Základní kapitál při vzniku společnosti činil 100 000 Kč, každý ze společníků vložil do společnosti 50 000 Kč. Orgány společnosti jsou valná hromada a jednatel. Valná hromada je nejvyšším orgánem společnosti a koná se nejméně jedenkrát během příslušného pololetí roku. Svolává ji jednatel společnosti nejméně 15 dnů předem. V případě potřeby může valnou hromadu sjednat i kterýkoliv ze společníků. Každý společník má jeden hlas na každých 1000 Kč svého vkladu. Valná hromada rozhoduje

zejména o koncepci obchodní politiky a jejich změn, o změně společenské smlouvy, přijetí nového společníka, o zvýšení či snížení základního kapitálu, o zrušení společnosti apod. Jednatel je statutárním orgánem společnosti. Každý jednatel jedná jménem společnosti navenek sám. Jedná o všech ostatních otázkách, které nemá v kompetenci valná hromada. Vztahy nadřízenosti a podřízenosti jednotlivých orgánů či pracovníků ve společnosti STEELMET, s.r.o. znázorňuje obrázek č 3.1.

**Obrázek č. 3.1. Organizační schéma společnosti STEELMET s.r.o.**



Zdroj: interní materiály společnosti STEELMET, s.r.o.

Pracovníci firmy STEELMET, s.r.o. zpracovávají veškerý elektroodpad převážně formou ruční demontáže. Tento způsob zpracování přináší tu nejvyšší kvalitu třídění a čistotu materiálů, které jsou připraveny k opětovnému použití či výrobě nových výrobků. Každoročně zpracovává firma přes 2 000 tun elektroodpadu a dále se podílí na zpracování ještě většího počtu lednic. Za poslední 3 roky prošlo společností přibližně 7 000 tun elektroodpadu.

Do budoucna se firma snaží zejména rozšířit portfolio poskytovaných služeb. V současné době firma nabízí i jiné služby mimo segment zpracování elektroodpadu. Jde zejména o drobné montážní a demontážní práce.

Společnost STEELMET, s.r.o. je členem skupiny REC Group s.r.o. (neboli Recyklační Ekologické Centrum). Skupinu REC Group s.r.o. tvoří celkem 7 společností (znázorněno na obrázku č. 3.2), které společně zajišťují komplexní řešení služeb v oboru likvidace odpadů a jejich zpracování, demolice, rekultivace, vzdělávání v této oblasti a další služby, včetně ekologického poradenství. Společnostmi tvořícími skupinu REC Group s.r.o. jsou:

- KOVOSTEEL Recycling, s.r.o. - výkup a sběr kovového odpadu, autovrakoviště,
- RPG Recycling, s.r.o. - recyklace pneumatik a výroba pryžového granulátu,
- OTR Recycling s.r.o. - demolice a recyklace stavebního odpadu,
- STEELMET, s.r.o. - chránění dílna specializující se na zpracování elektroodpadu,
- GELPO s.r.o. - vývoj a výroba výrobků z pryžových drtí,
- NEOMA Recycling, s.r.o. - výroba, sběr a zpracování plastových odpadů a folií,
- Modrý kvítek, s.r.o. - chráněná dílna specializující se na sběr a třídění plastů.

**Obrázek č. 3.2. Organizační schéma skupiny REC GROUP s.r.o.**



Zdroj: REC GROUP s.r.o. Dostupné z: <<http://www.recgroup.cz/firmy-ve-skupine/>>

Jak můžeme z výše uvedeného výčtu vidět, skupinu REC Group s.r.o. tvoří celkově dvě chráněné dílny, jmenovitě STEELMET, s.r.o. a Modrý kvítek, s.r.o. Z čehož můžeme usoudit, že skupina REC Group s.r.o. je společnost, která má zájem o zaměstnávání osob se ZP a pracuje na principu společenské odpovědnosti firmy (CSR). V rámci možností s ohledem na aktuální situaci se snaží neustále zvyšovat kapacitu chráněných pracovních míst pro osoby se ZP. Chráněná dílna Modrý kvítek, s.r.o. zaměstnává 6 osob, z nichž 5 je se ZP.

Společnost STEELMET s.r.o. mimo jiné služby nabízí svým partnerům možnost tzv. náhradního plnění zákonné povinnosti firem zaměstnávat osoby se ZP. V rámci tohoto plnění odebírají služby od firmy STEELMET, s.r.o. sesterské společnosti patřící do skupiny REC Group s.r.o., jako např. společnosti RPG Recycling, OTR Recycling nebo KOVOSTEEL Recycling. Náhradní plnění mimo sesterské společnosti poskytují také desítkám forem ve formě prodeje výrobků, kterými jsou např. společnosti Synot TIP, Lesy ČR, Premo, Gumex a mnoho dalších. V loňském roce 2013 bylo poskytnuto náhradní plnění společností STEELMET, s.r.o. v objemu přibližně 20 mil. Kč. Firmy odebírající náhradní plnění od této společnosti si mohou veškeré platby zrealizované směrem ke společnosti STEELMET, s.r.o. započíst pro splnění své povinnosti zaměstnávat osoby se ZP, kterou nejsou schopni splnit sami v rámci svých vlastních zaměstnanců. Ne všechny firmy mohou totiž vzhledem k charakteru své činnosti zaměstnávat osoby se ZP a plnit tak tuto povinnost prostřednictvím přijímání osob se ZP do pracovního poměru.

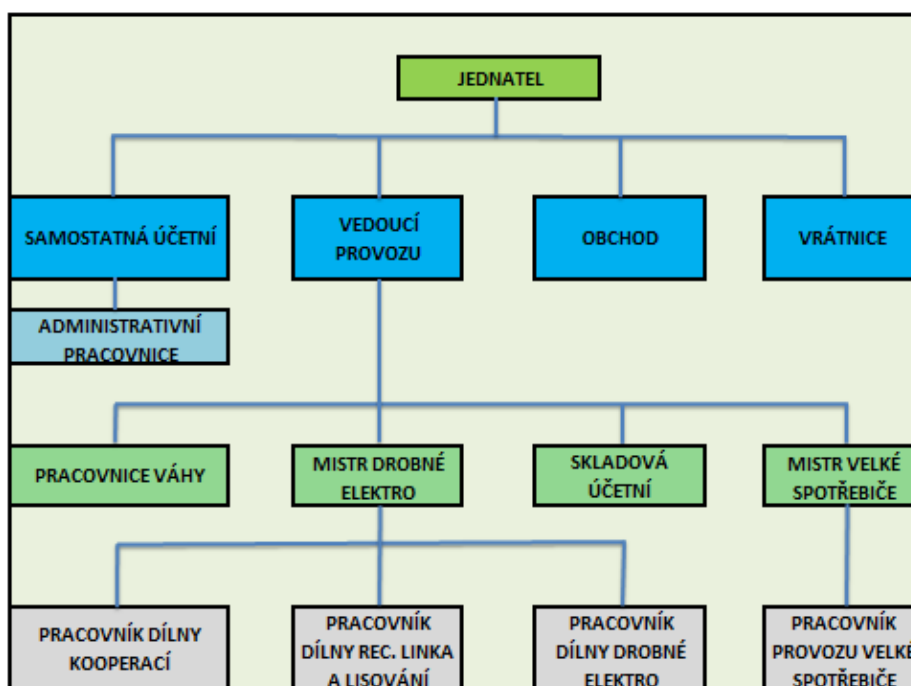
### **3.3 Organizační struktura**

Organizační struktura společnosti STEELMET, s.r.o. je znázorněna na obrázku č. 3.3. Dle tohoto obrázku můžeme vidět, že nejvyšší pravomoce ve společnosti má jednatel, který zároveň vykonává i funkci výkonného ředitele. V rámci své činnosti vede a řídí společnost v celém rozsahu, definuje krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé cíle společnosti, připravuje audity, jedná s bankami, státními úřady a firmami. Dále nese zodpovědnost za chod společnosti před společníky a sestavuje podnikatelský záměr.

Jednatel a výkonný ředitel v jedné osobě je z pozice své funkce nadřazen samostatné účetní, pod kterou působí administrativní pracovníce, dále je nadřazen vedoucímu provozu, obchodnímu zástupci a vrátnému. Pod těmito pracovníky dále působí zaměstnanci na pozicích

znázorněným v organizační struktuře, jako např. mistr drobné elektro, skladová účetní apod. Vedoucí provozu vede a řídí provoz, plánuje denní a týdenní činnost a zajišťuje administrativní činnost týkající se příjmu a výdeje materiálu. Dále spolupracuje s dodavateli a odběrateli, zpracovává podklady pro fakturaci a vede výkaznictví dle požadavků státních úřadů a daných norem. Mistr provozu pak řídí svěřenou část provozu dle pokynů vedoucího provozu a dohlíží nad zajištěním provozuschopnosti strojního vybavení provozu. Účetní dle zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví vede kompletní podvojný účetnictví, vyřizuje agendu dotací na mzdy a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Dále jednotliví zaměstnanci a pracovníci provozu jsou rozděleni do úseků dle zaměření činnosti na dělníky montáže, pomocné pracovníky, pracovníky obsluhy jednotlivých úseků, pracovníky kooperace a dalšího zpracování.

**Obrázek č. 3.3. Organizační struktura firmy STEELMET, s.r.o**



Zdroj: interní materiály společnosti STEELMET, s.r.o.

### 3.4 Cíle a vize společnosti

Hlavním cílem chráněné dílny STEELMET, s.r.o je zaměstnání maximálního možného počtu lidí se ZP při současném zachování ekonomické stability společnosti. Dále si



společnost klade za cíl zvyšovat používané standardy při zpracování vysloužilých elektrických zařízení a maximální měrou přispívat k opětovnému využití materiálových zdrojů.

Vizi společnosti STEELMET, s.r.o. je vybudování moderní, ekologicky a sociálně zodpovědné firmy, která stojí na pevných ekonomických základech a je nedostižným vzorem pro ostatní firmy z oboru a chloubou jejích majitelů. Nejvyššími hodnotami firmy jsou ekologie, bezpečnost na pracovišti, kvalita, spokojený zákazník, zaměstnanec a majitel.

### **3.5 Zaměstnanci společnosti**

Jak již bylo výše zmíněno, firma STEELMET, s.r.o. je jedním z největších zaměstnavatelů osob se ZP v regionu jihovýchodní Moravy. Z uvedeného vyplývá, že většinu zaměstnanců společnosti tvoří právě osoby se ZP, kteří jsou zaměstnaní v chráněné pracovní dílně. Pro občany se ZP nabízí firma v závislosti na aktuálním vývoji na trhu a také v závislosti na kapacitě firmy smysluplné zaměstnání v chráněné dílně. Vzhledem k charakteru činnosti společnosti tvoří převážnou část zaměstnanců muži, ženy však nejsou výjimkou. Jak již bylo uvedeno výše, firma se zaměstnáváním osob se ZP zabývá od roku 2006, kdy bylo vytvořeno prvních 5 chráněných pracovních míst přizpůsobených právě zdravotnímu postižení zaměstnanců. Postupem času až do dnešní doby se počet zaměstnanců se ZP každoročně stále zvyšuje, což nasvědčuje tomu, že společnost STEELMET, s.r.o. je skutečně jednou z mála společností, která se zaměřuje především na zaměstnance z řad osob se ZP.

Jak ukazuje následující tabulka č. 3.1. vývoj zaměstnanosti společnosti má skutečně vzestupný charakter. Největší nárůst počtu zaměstnanců můžeme vidět od roku 2010, kdy se počet zaměstnanců se ZP navýšil oproti roku 2009 o 31 zaměstnanců. Tato skutečnost byla způsobena tím, že od tohoto roku došlo ke spojení firmy STEELMET, chráněná dílna, s.r.o. se společností MESIT recyklace, chráněná dílna, s.r.o. Ke konci roku 2013 činil počet zaměstnanců se ZP celkem 61, z celkového počtu 74 zaměstnanců.

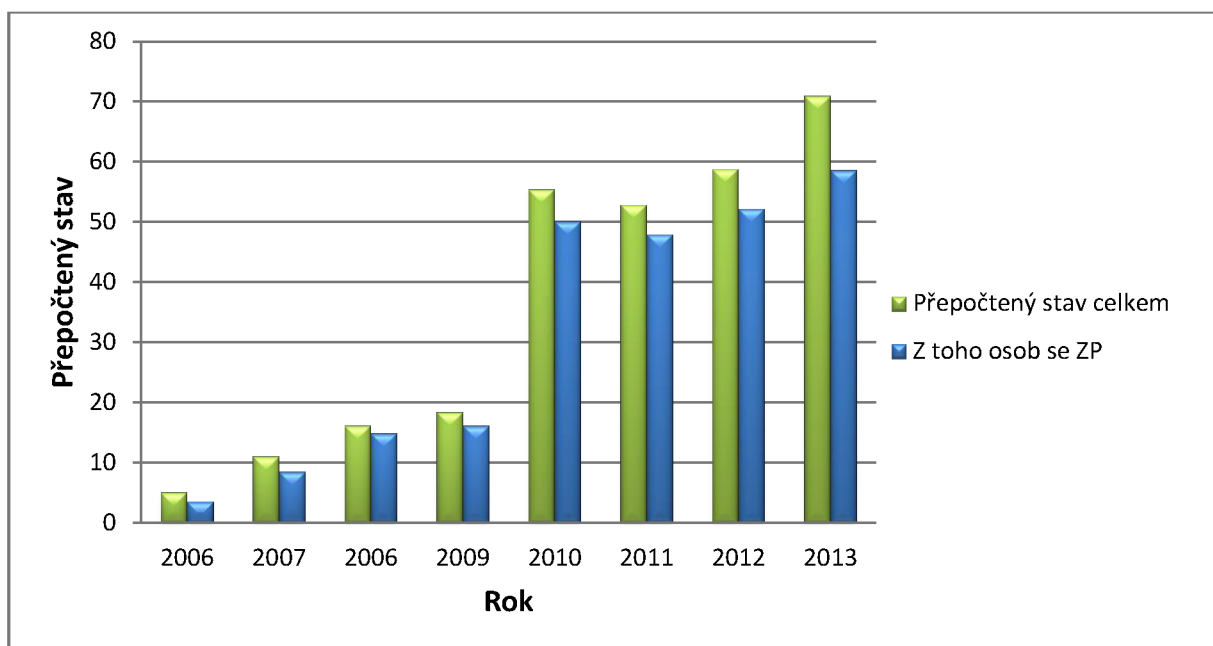
**Tabulka č. 3.1. Vývoj zaměstnanosti společnosti STEELMET, s.r.o**

<b>Rok</b>	<b>Přepočtený stav</b>	<b>Z toho osob se ZP</b>	<b>Stav k 31.12.</b>	<b>Z toho osob se ZP</b>
<b>2006</b>	5,2	3,6	8	5
<b>2007</b>	11,1	8,6	13	12
<b>2008</b>	16,2	15	18	16
<b>2009</b>	18,5	16,2	20	17
<b>2010</b>	55,5	50,2	53	48
<b>2011</b>	52,9	48,02	52	47
<b>2012</b>	58,89	52,3	72	60
<b>2013</b>	71,06	58,7	74	61

Zdroj: interní materiály společnosti STEELMET, s.r.o, dle vlastního zpracování.

Graf č. 3.1 znázorňuje vývoj průměrného přepočteného stavu zaměstnanců firmy STEELMET, s.r.o. Tento průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zjistí jako podíl celkového počtu odpracovaných hodin zaměstnanci v daném kalendářním roce, který se zvýší o neodpracované hodiny v důsledku pracovní neschopnosti, čerpání dovolené, překážek v práci na straně zaměstnavatele apod. a celkové stanovené týdenní pracovní doby bez svátků, které připadají v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance, který pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu. Průměrný přepočtený stav zaměstnanců společnosti znázorněný v grafu vykazuje vzrůstající tendenci a kopíruje stav zaměstnanců vyjádřených v počtu zaměstnanců.

**Graf č. 3.1. Vývoj přepočteného stavu zaměstnanců společnosti STEELMET, s.r.o.**

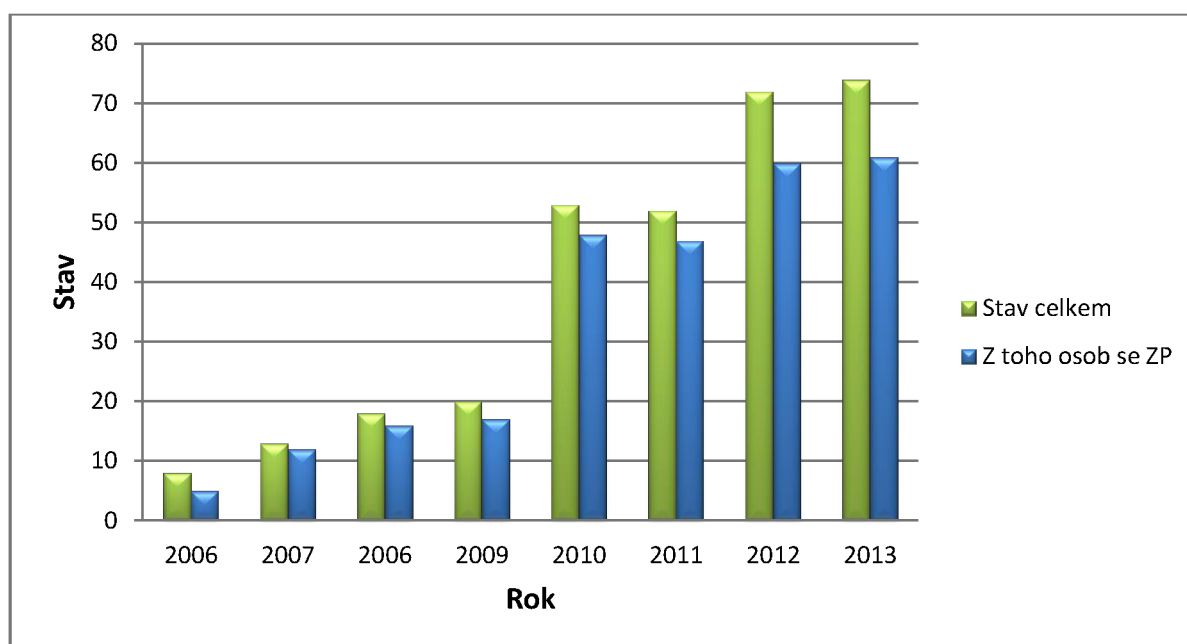


Zdroj: interní materiály společnosti STEELMET, s.r.o, dle vlastního zpracování.

Skutečnost, že firma STEELMET, s.r.o. splňuje podmínky podle §81, odst. 2, písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti pro účely náhradního plnění povinného podílu zaměstnanců se ZP dokládá čestným prohlášením zveřejněným na webových stránkách společnosti. Čestná prohlášení za rok 2012 a 1.-4. čtvrtletí roku 2013 jsou součástí příloh č. 1-5. V roce 2012 procento plnění podmínky zaměstnávání více než 50% osob se ZP z celkového počtu zaměstnanců činilo 89, 89%, v 1. čtvrtletí roku 2013 80,84%, ve 2. čtvrtletí roku 2013 80,84%, ve 3. čtvrtletí roku 2013 80, 80% a v posledním čtvrtletí roku 2013 pak toto procento činilo 81,68%. Z uvedeného lze konstatovat, že firma STEELMET, jako zaměstnavatel osob se ZP nadlimitně plní procento plnění podmínky zaměstnávat více než 50% osob se ZP z celkového počtu zaměstnanců.

V grafu č. 3.2 je znázorněn vývoj počtu zaměstnanců ve sledovaném období let 2006 až 2013. Graf znázorňuje stejné skutečnosti, které obsahuje tabulka č. 3.1, a to, že počet zaměstnanců společnosti STEELMET, s.r.o. má vzrůstající tendenci s každoročním nárůstem. Největší nárůst byl zaznamenán od roku 2010 z důvodu fúze dvou chráněných dílen.

**Graf č. 3.2. Vývoj počtu zaměstnanců společnosti STEELMET, s.r.o.**



Zdroj: interní materiály společnosti STEELMET, s.r.o, dle vlastního zpracování.

### **3.6 Aktivní politika zaměstnanosti a výhody pro zaměstnavatele STEELMET, s.r.o.**

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti existuje široký sortiment nástrojů sloužících k podpoře zaměstnávání osob se ZP. Co se týče zaměstnavatele společnosti STEELMET, s.r.o., tato společnost v minulosti využila pouze příspěvek na společensky účelné pracovní místo u jednoho zaměstnance. Standartně jiné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce apod.) společnost v současnosti nevyužívá a nevyužívala ani v minulosti.

Co se týče výhod poskytovaných zaměstnavatelům, které jsou zmíněny v kapitole 2.5, zaměstnavatel STEELMET, s.r.o. každoročně využívá příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném pracovním místě, který upravuje §78 zákona o zaměstnanosti. Na tento příspěvek má nárok zaměstnavatel, který na chráněných pracovních místech zaměstnává více jak 50% osob se ZP z celkového počtu všech zaměstnanců. Tuto podmínku společnost STEELMET, s.r.o. každoročně splňuje, tudíž má nárok na čerpání zmíněného příspěvku. Příspěvek je poskytován krajskou pobočkou úřadu práce, pod jehož obvod zaměstnavatel spadá. Příspěvek zaměstnavatel využívá především na částečnou úhradu mzdových nákladů

zaměstnanců se ZP. Příspěvek je společnosti poskytován čtvrtletně, v současné době maximálně do výše 8000 Kč.

Tabulka č. 3.2 znázorňuje celkovou výši poskytnutého příspěvku na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném pracovním místě, který společnost STEELMET, s.r.o. čerpala ve sledovaném období 2006-2013. Z tabulky je patrné, že výše příspěvku se každoročně zvyšuje s rostoucím počtem zaměstnanců. Od roku 2006, kdy se společnost začala zabývat zaměstnáváním osob se ZP až do loňského roku, činila celková výše čerpaného příspěvku na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném pracovním místě 22 807 754 Kč.

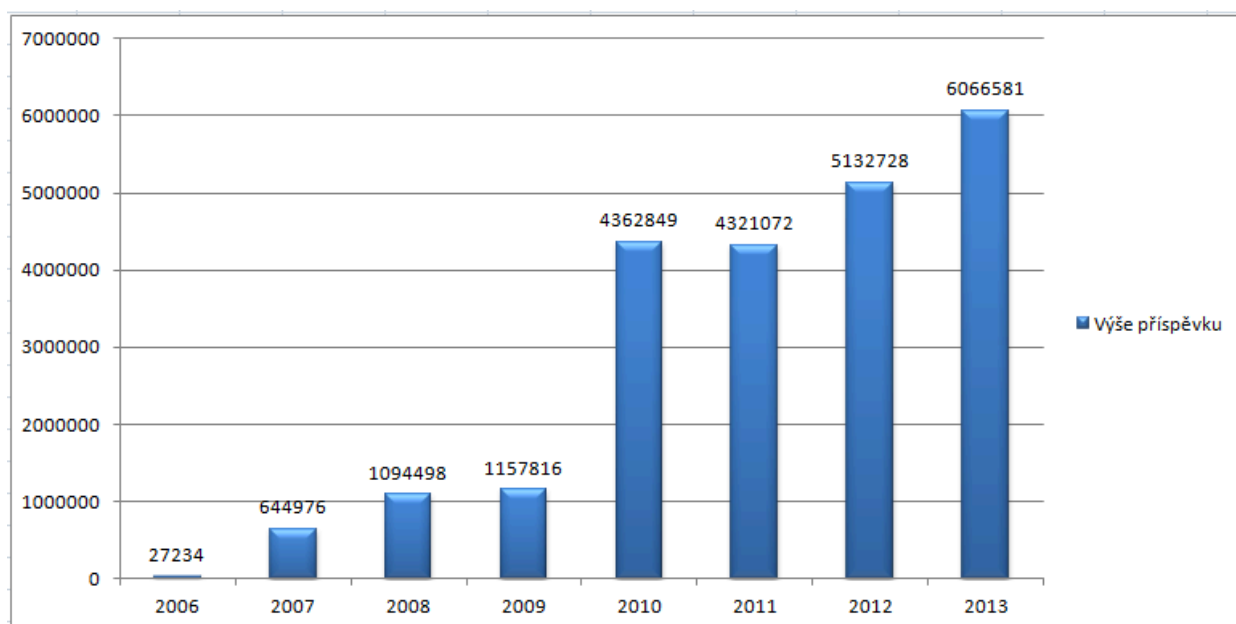
**Tabulka č. 3.2. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném pracovním místě.**

<b>Rok</b>	<b>Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném pracovním místě (§78)</b>
2006	27 234 Kč
2007	644 976 Kč
2008	1 094 498 Kč
2009	1 157 816 Kč
2010	4 362 849 Kč
2011	4 321 072 Kč
2012	5 132 728 Kč
2013	6 066 581 Kč
<b>Celkem</b>	<b>22 807 754 Kč</b>

Zdroj: interní materiály společnosti STEELMET, s.r.o, vlastní zpracování.

Graf č. 3.3. rovněž znázorňuje vývoj příspěvku na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném pracovním místě u zaměstnavatele STEELMET s.r.o. Z grafu je patrná neustále se zvyšující částka, kterou zaměstnavatel každoročně čerpá na podporu zaměstnávání osob se ZP. Největší nárůst čerpané částky byl zaznamenán v roce 2010, který byl způsobený spojením společnosti STEELMET, s.r.o. se společností MESIT recyklace, chráněná dílna, s.r.o. a meziročním nárůstem zaměstnanců o celkem 31 zaměstnanců. Tím, že se počet zaměstnanců v posledních letech neustále zvyšuje, zvyšuje se i částka, kterou každoročně zaměstnavatel od krajské pobočky úřadu práce čerpá.

**Graf č. 3.3. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném pracovním místě**



Zdroj: interní materiály společnosti STEELMET, s.r.o, vlastní zpracování.

Dalším příspěvkem, který zaměstnavatel STEELMET využívá, je příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa, který upravuje §76 zákona o zaměstnanosti. Tento příspěvek je poskytován zaměstnavateli na základě dohody s úřadem práce. Příspěvek je dle zákona čerpán v nejvyšší výši 48 000 Kč ročně na jedno chráněné pracovní místo. Náklady, které mohou být z příspěvku hrazeny, vymezuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zaměstnavatel STEELMET, s.r.o. tento příspěvek využívá především na úhradu nákladů spojených s vedením personální a mzdové agendy zaměstnanců se ZP a na úpravu pracovních míst těchto osob.

Tabulka č. 3.3. znázorňuje výši čerpání příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa ve sledovaném období let 2006-2013. V roce 2006 společnost příspěvek nečerpala. Začala jej čerpat až od roku 2007, kdy se jeho výše meziročně neustále zvyšovala. K zásadní změně došlo od roku 2013. Novelou zákona o zaměstnanosti účinná od 1.1.2012 snížila výši příspěvku z předchozích 69 972 Kč (rok 2011) na 48 000 Kč, což se zásadně projevilo v celkové částce, kterou zaměstnavatel ročně čerpal. Celková výše poskytnutého příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa zaměstnavateli STEELMET, s.r.o. činila ve sledovaném období 2006-2013 7 816 811 Kč.

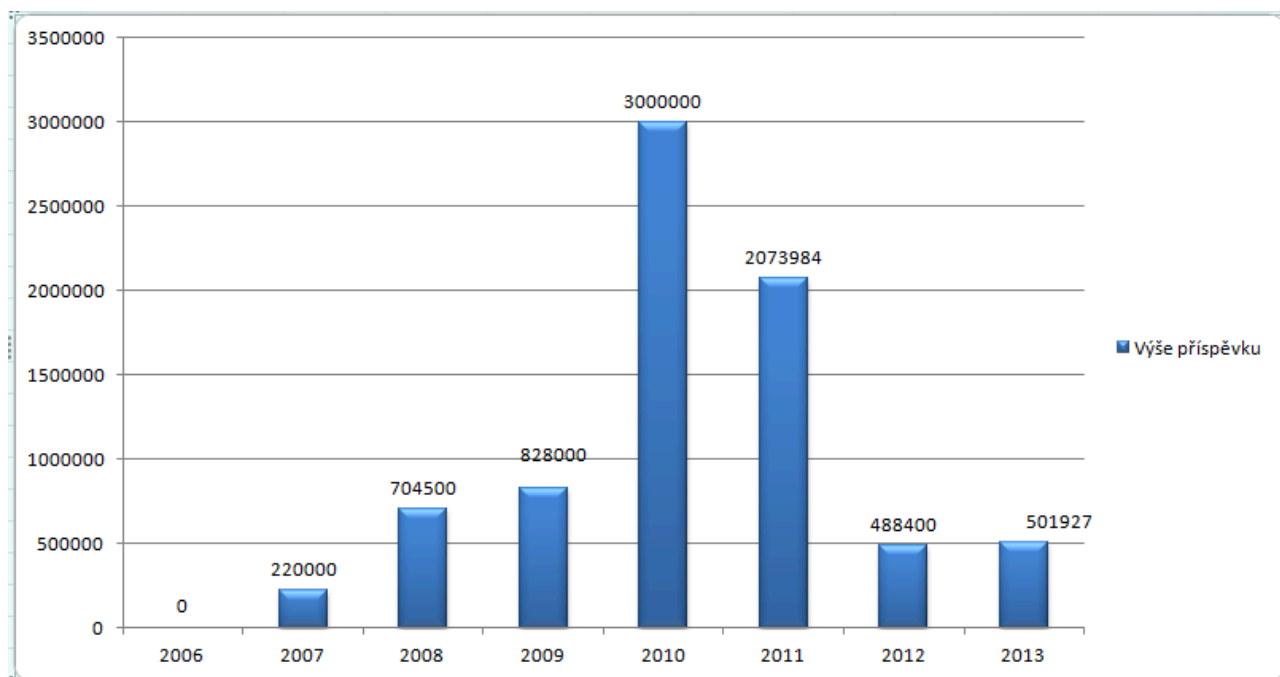
**Tabulka č. 3.3. Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.**

<b>Rok</b>	<b>Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa (§76)</b>
2006	0 Kč
2007	220 000 Kč
2008	704 500 Kč
2009	828 000 Kč
2010	3 000 000 Kč
2011	2 073 984 Kč
2012	488 400 Kč
2013	501 927 Kč
<b>Celkem</b>	<b>7 816 811 Kč</b>

Zdroj: interní materiály společnosti STEELMET, s.r.o, vlastní zpracování.

Graf č. 3.4. rovněž znázorňuje vývoj výše příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa, který zaměstnavatel STEELMET, s.r.o. čerpá. Největší výše příspěvek dosahoval v roce 2010, kdy došlo sloučením se společností MESIT recyklace, chráněná dílna, s.r.o. ke znatelnému nárůstu počtu zaměstnaných osob se ZP. Od roku 2011 však dochází ke znatelnému propadu ve výši čerpané částky, která je způsobena již výše zmíněným snížením maximální výše příspěvku, který může zaměstnavatel každoročně čerpat.

**Graf č. 3.4. Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.**



Zdroj: interní materiály společnosti STEELMET, s.r.o, vlastní zpracování.

Jako další využívá zaměstnavatel STEELMET, s.r.o. příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa upraven §75 zákona o zaměstnanosti. Tento příspěvek je poskytován maximálně do výše násobků (stanovených zákonem o zaměstnanosti) průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, který předcházeli roku, ve kterém zaměstnavatel o příspěvek žádá. Tabulka 3.4. znázorňuje roky, ve kterých byl ve sledovaném období let 2006-2013 příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa čerpán. Celková výše poskytnutých příspěvků činila v tomto sledovaném období 1 380 000 Kč.



**Tabulka 3.4. Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa a vzdělávání**

<b>Rok</b>	<b>Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa</b>
2006	0 Kč
2007	550 000 Kč
2008	0 Kč
2009	0 Kč
2010	200 000 Kč
2011	0 Kč
2012	390 000 Kč
2013	240 000 Kč
<b>Celkem</b>	<b>1 380 000 Kč</b>

Zdroj: interní materiály společnosti STEELMET, s.r.o, vlastní zpracování.

Dle vyjádření ředitele společnosti STEELMET, s.r.o. jsou příspěvky na zaměstnávání osob se ZP pro společnost naprosto rozhodující a zásadní. Bez nich by nebyli schopni činnost, při které zaměstnávají převážnou většinu osob se ZP, vykonávat, aniž by se pohybovali v záporných číslech. Činnost by mohli provádět např. za pomoci pořízení třídící technologie. Za těchto okolností by však naprostá většina současných zaměstnanců se ZP nenašla u společnosti STEELMET, s.r.o. uplatnění.

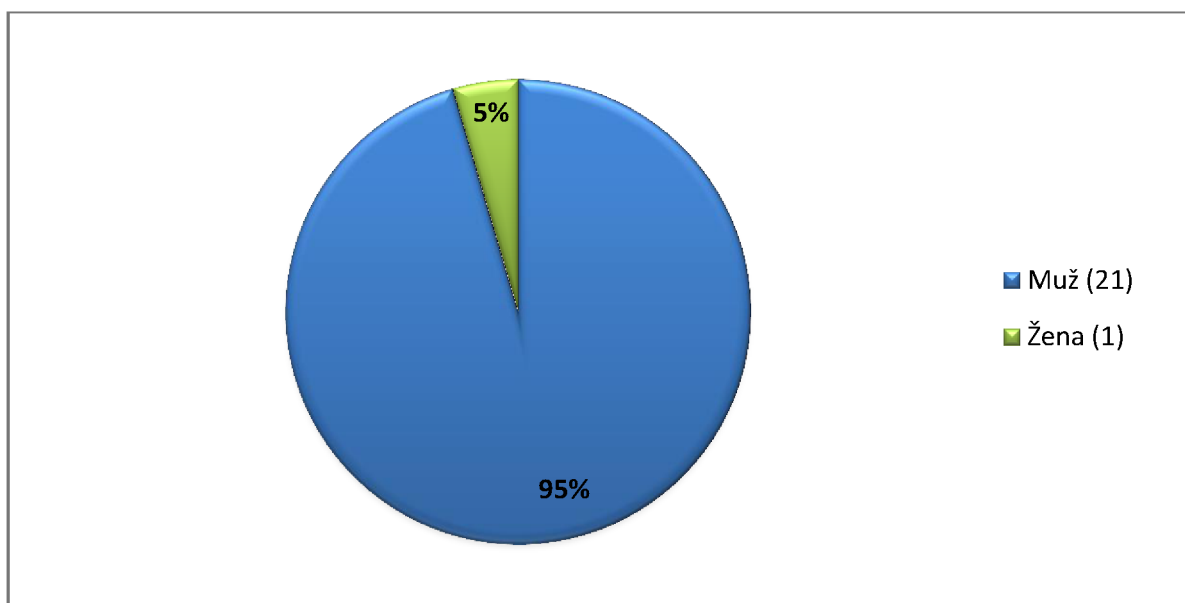
### **3.7 Dotazníkové šetření**

Dotazníkové šetření bylo provedeno v rámci zaměstnanců společnosti STEELMET, s.r.o. Dotázáno prostřednictvím dotazníků bylo celkově 22 zaměstnanců. Zdravotní postižení, zdravotní stav a schopnosti dalších zaměstnanců neumožňovaly provést dotazníkové šetření

u většího počtu zaměstnanců. Dotazník obsahoval 9 otázek a jeho cílem je zjistit skladbu zaměstnanců z hlediska pohlaví, věku, vzdělání, druhu postižení, stupně postižení. Další otázky byly zaměřeny na délku pracovního poměru zaměstnanců u společnosti, předchozí pracovní zkušenosti a celkové zkušenosti s prací ve společnosti STEELMET, s.r.o. Výsledky odpovědí na jednotlivé otázky jsou znárodněny pomocí výsečových grafů, které obsahují procentuální vyjádření jednotlivých odpovědí a popisky. Výsledky jsou doplněny slovním komentářem.

První otázka dotazníkové šetření byla zaměřena na zjištění skladby zaměstnanců z hlediska pohlaví. Dle grafu 3.5 95% dotázaných tvořili muži a 5% ženy. V číselném vyjádření bylo z celkového počtu respondentů 21 mužů a pouze 1 žena. Výsledek není příliš překvapující, neboť dle charakteru činnosti firmy STEELMET, s.r.o. převážnou část zaměstnanců tvoří muži.

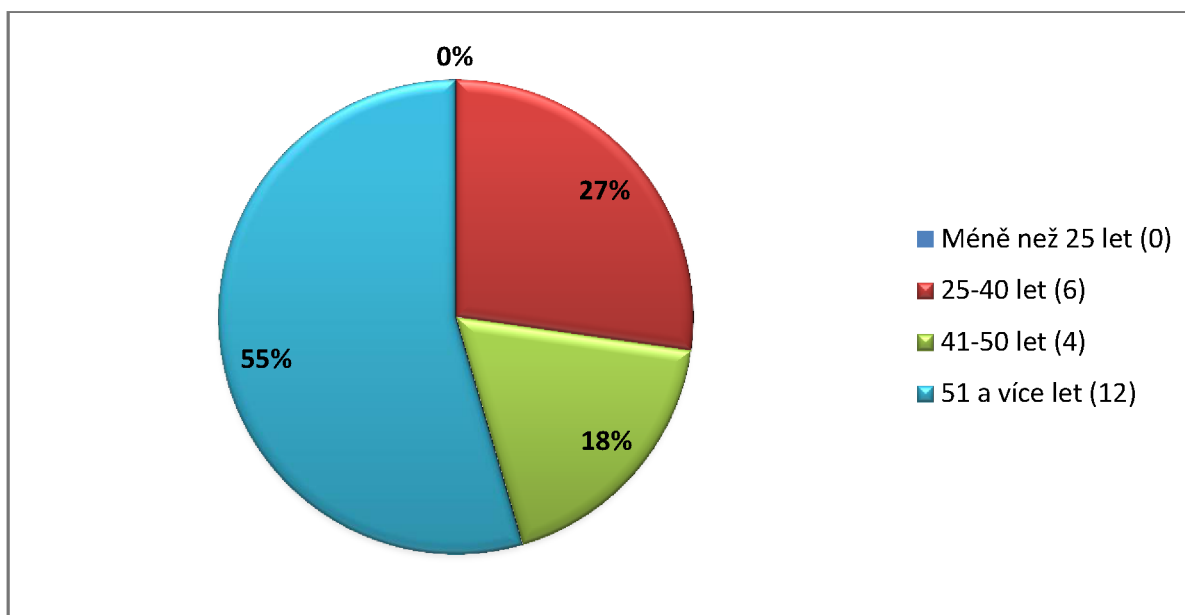
**Graf č. 3. 5. Jaké je Vaše pohlaví?**



Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků dotazníkového šetření.

Z grafu č. 3.6, který vyjadřuje věkovou skladbu zaměstnanců, je patrné, že většina zaměstnanců je spíše staršího věku. Žádný z dotazovaných nebyl mladší 25 let, 27% tvoří zaměstnanci ve věku 25-40 let, 18% ve věku 41-50 let a největší skupinu, tedy zaměstnance ve věku 51 a více let tvoří 55% zaměstnanců.

**Graf č. 3.6. Jaký je Váš věk?**

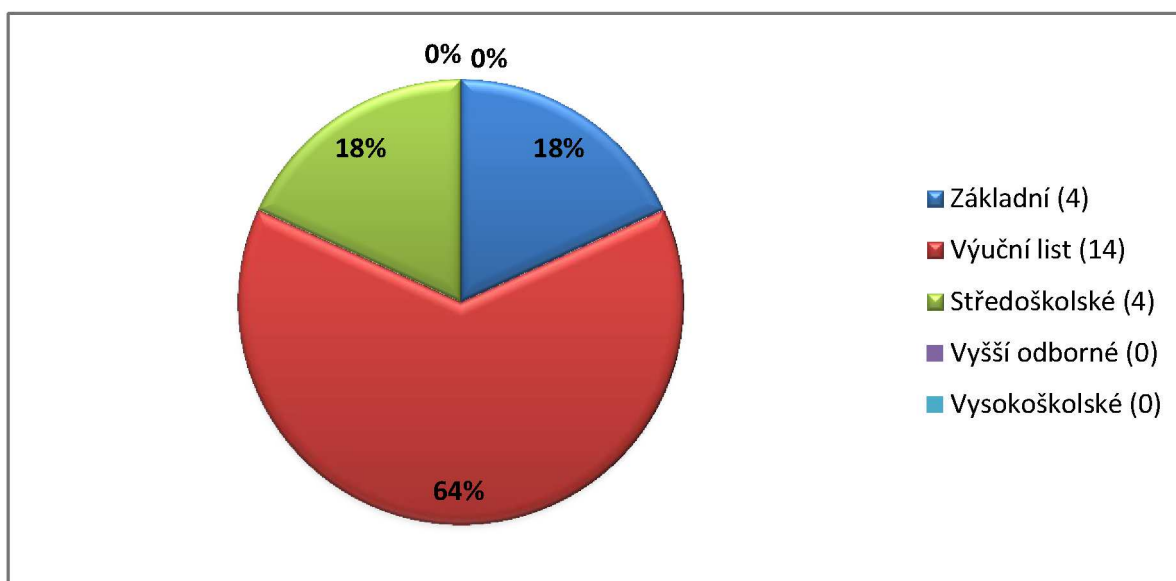


Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků dotazníkového šetření.

Graf č. 3.7 znázorňuje odpovědi na otázku týkající se nejvyššího dosaženého vzdělání zaměstnanců firmy STEELMET, s.r.o. Respondenti měli na výběr základní vzdělání, výuční list, středoškolské, vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání. Největší skupinu zaměstnanců vlastní výuční list. Zbytek respondentů je rovnoměrně rozděleno mezi základní a středoškolské vzdělání. Vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání nemá žádný ze zaměstnanců. Z odpovědí vyplynul fakt, který je typický pro osoby se ZP a to, že většina těchto osob má nízkou kvalifikaci, což je jedním z hlavních problémů osob ZP při jejich uplatňování na trhu práce.

64% zaměstnanců má výuční list, konkrétně 14 zaměstnanců z celkového počtu respondentů, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření. Dále 18% respondentů má základní vzdělání a 18% středoškolské vzdělání. Výsledek této otázky ukazuje fakt, že většina osob se ZP nemá příliš vysokou kvalifikaci a většinou mají buď pouze základní vzdělání, nebo jsou vyučeni v oboru. Nemůžeme však dle tohoto výsledku zcela s určitostí tvrdit, že osoby se ZP mají většinou pouze vyučení v oboru. Mezi těmito osobami se zcela jistě najdou i takoví, kteří mají např. vysokoškolské vzdělání.

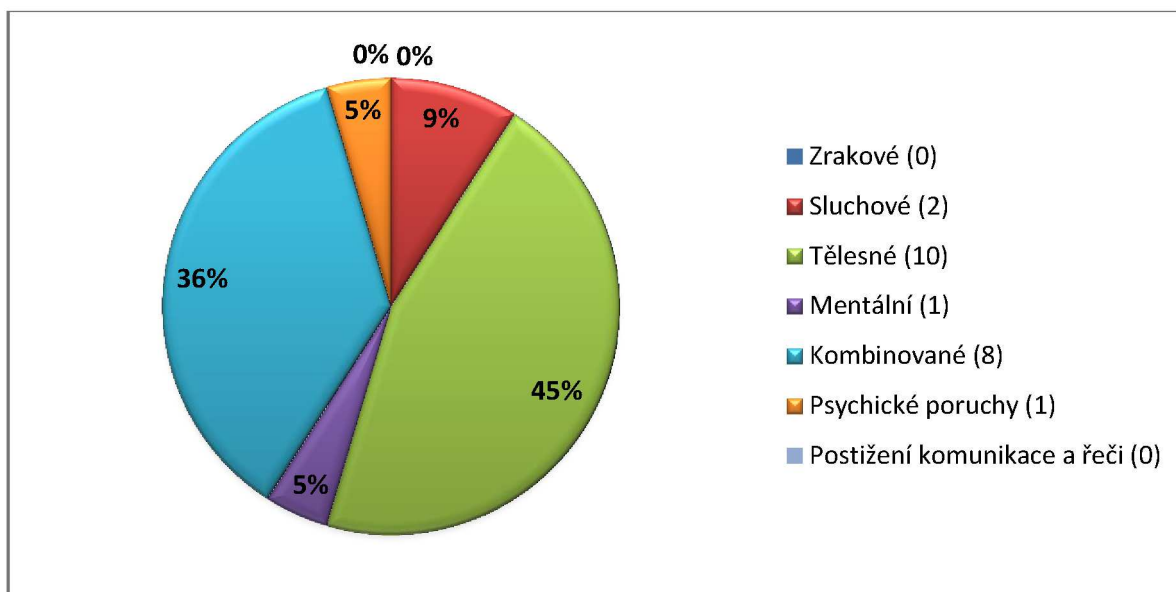
**Graf č. 3.7. Jaké je Vaše dosažené vzdělání?**



Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků dotazníkového šetření

Skladbu zaměstnanců dle postižení znázorňuje graf č. 3.8. Téměř polovinu respondentů (10) tvoří osoby s tělesným postižením, konkrétně 45%. Dále 2 osoby (9%) jsou sluchově postižené, 1 osoba (5%) má mentální postižení a taktéž 1 jedinec (5%) trpí psychickou poruchou. Druhou největší skupinu čítající 8 jedinců (36%) tvoří osoby, které jsou postiženy kombinovaně, tedy více druhy postižení.

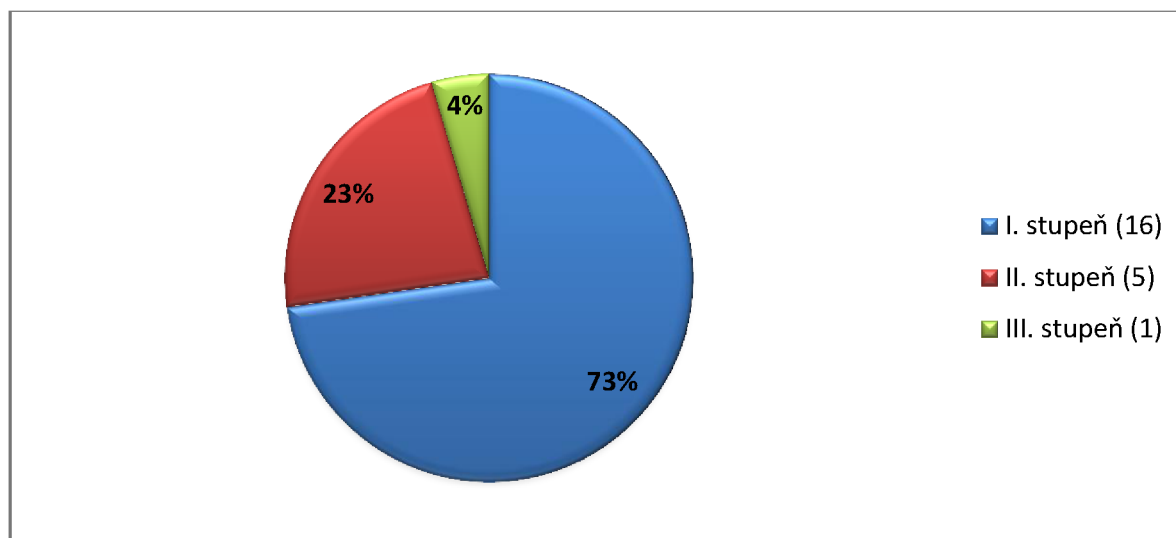
**Graf č. 3.8. Jaké je vaše postižení?**



Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků dotazníkového šetření.

Největšímu počtu respondentů dle grafu 3.9 z řad zaměstnanců je přiřazen I. stupeň postižení, jinak řečeno dle předchozí právní úpravy byly osobami částečně invalidními. Tuto skupinu tvoří 73% dotázaných, konkrétně 16 osob se ZP. 5 jedinců (23%) patří do skupiny osob s postižením II. stupně a pouze 1 jedinec, který se dotazníkového šetření zúčastnil má postižení spadající do III. stupně.

**Graf č. 3.9. Který stupeň postižení je Vám přiřazen?**

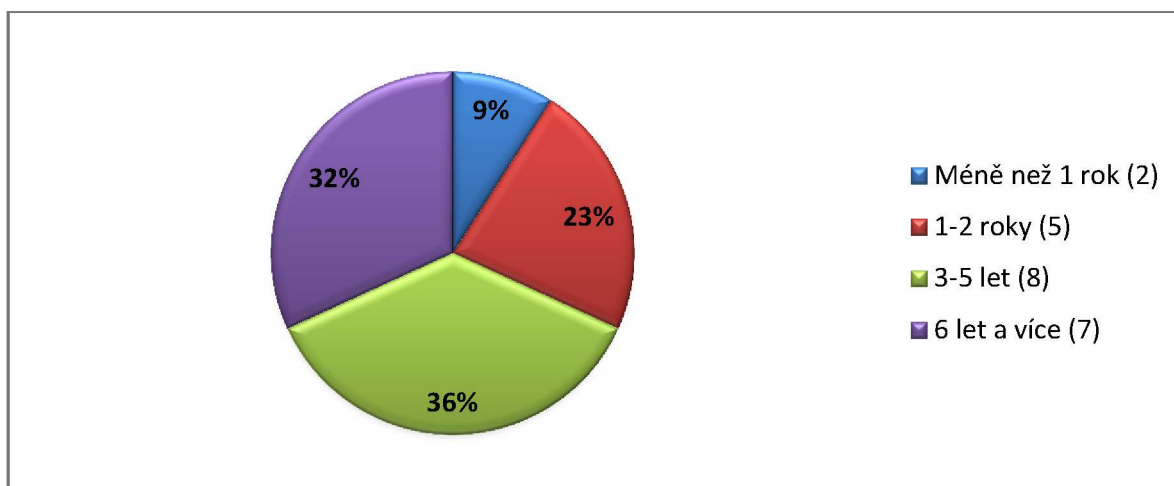


Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků dotazníkového šetření.

Další otázka byla věnována délce pracovního poměru zaměstnanců ve firmě STEELMET, s.r.o. odpovědi jsou graficky znázorněny v grafu č. 3.10. V této otázce je četnost odpovědí relativně vyrovnaná. Největší skupinu respondentů tvoří zaměstnavatelé, kteří pracují ve firmě v rozmezí 3-5 let. Číselně vyjádřeno tuto skupinu tvoří v procentuálním vyjádření 36% respondentů, tedy 8 osob. S malým rozdílem, další skupinu tvoří zaměstnanci pracující ve firmě dlouhodobě, konkrétně 6 a více let. Tuto odpověď zvolilo 7 dotázaných, tedy 32%. 5 osob z celkového počtu dotázaných pracuje ve firmě 1-2 roky (23%) a 2 osoby (9%) pracují ve firmě krátce, tedy méně než 1 rok.

Převážnou část respondentů tvoří zaměstnanci pracující ve společnosti STEELMET, s.r.o. dlouhodobě. Jelikož v roce 2009 firma STEELMET zakoupila 100% podíl společnosti MESIT recyklace, můžou tyto skupiny osob tvořit jednak zaměstnanci bývalé společnosti STEELMET, chráněná dílna, s.r.o, tak i zaměstnanci společnosti MESIT recyklace.

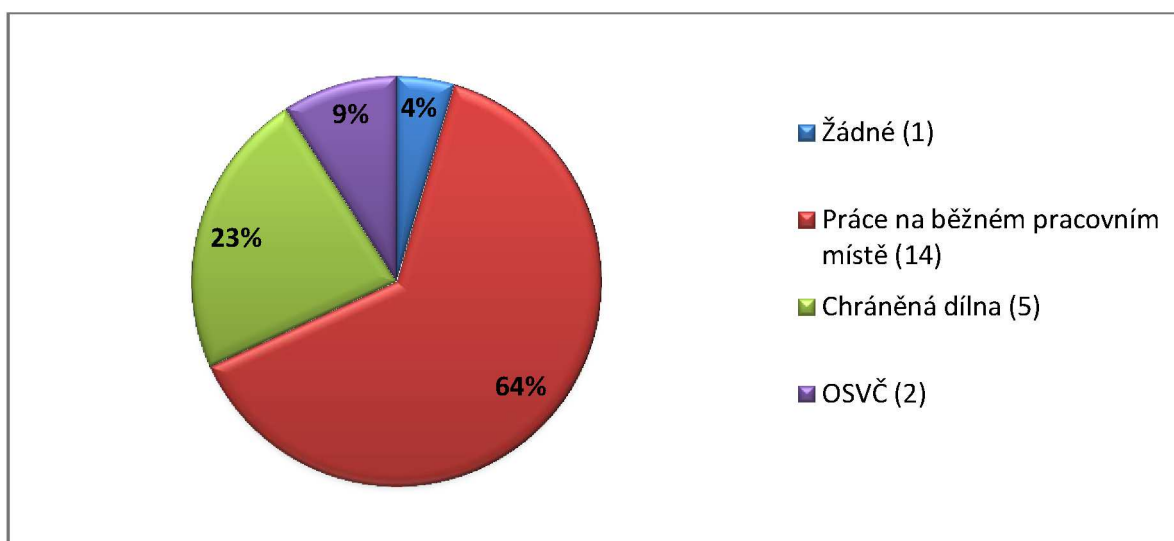
**Graf č. 3.10. Jaká je délka Vašeho pracovního poměru ve firmě STEELMET, s.r.o.?**



Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků dotazníkového šetření.

Graf č. 3.11 vykresluje odpovědi na otázku týkající se předchozí pracovní zkušenosti zaměstnanců společnosti STEELMET, s.r.o. Většina dotázaných (64%) v předchozím pracovním poměru pracovala na běžném pracovním místě, které nebylo určené pro osoby se ZP. 23% má zkušenosti s prací v chráněné pracovní dílně. 2 respondenti (9%) předtím, než začali pracovat ve společnosti STEELMET, s.r.o. vykonávali samostatně výdělečnou činnost. 1 ze zaměstnanců, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, nemá žádné předchozí pracovní zkušenosti.

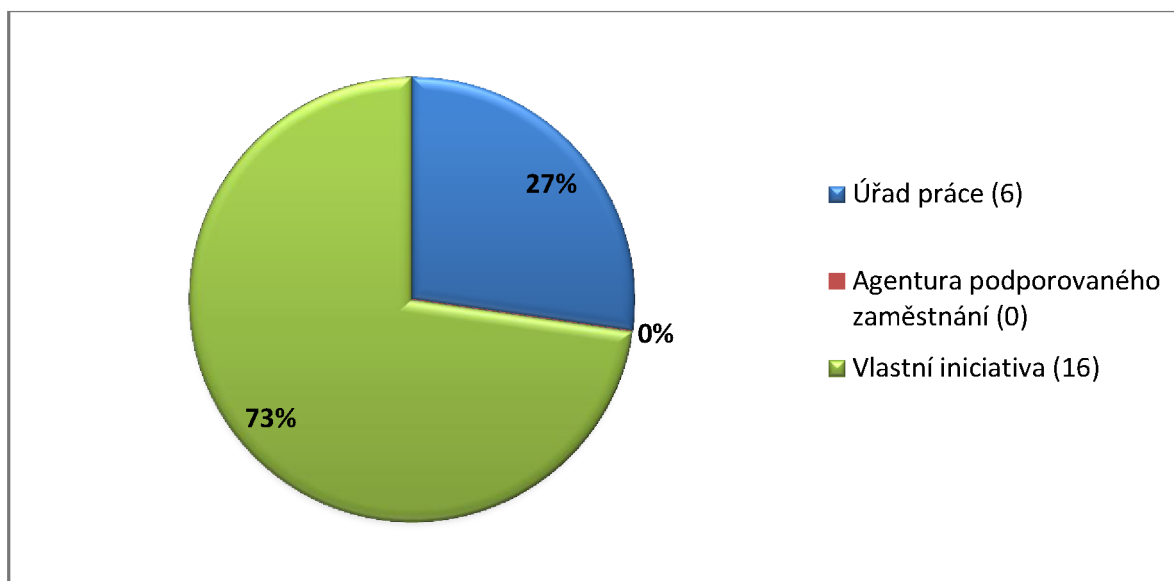
**Graf č. 3.11. Jaké jsou Vaše předchozí pracovní zkušenosti?**



Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků dotazníkového šetření.

Dle grafu č. 3.12 získali současní zaměstnanci práci ve firmě STEELMET, s.r.o. z vlastní iniciativy a vlastním přičiněním. Dá se předpokládat, že buď oslovili přímo zástupce firmy, nebo zareagovali na nabídku firmy STEELMET, s.r.o. 73% respondentů tedy pracují ve firmě díky své vlastní iniciativě a 27% respondentů pomohl práci zprostředkovat úřad práce. Ani jeden pracovník nevyužil služeb agentury podporovaného zaměstnání.

**Graf č. 3.12. Kdo Vám pomohl zprostředkovat práci ve firmě STEELMET, s.r.o.?**

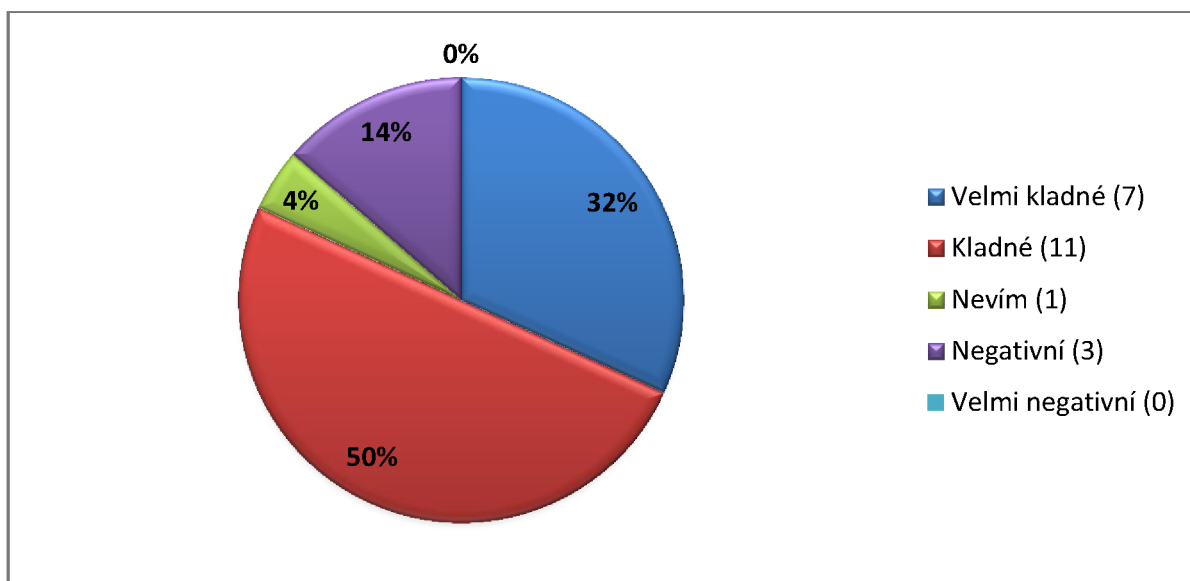


Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků dotazníkového šetření.

Poslední otázka dotazníkového šetření byla zaměřena na zjištění celkové spokojenosti zaměstnanců s prací ve firmě STEELMET, s.r.o. a její výsledky jsou znázorněny v grafu č. 3.13. Přesná polovina respondentů má s prací ve firmě kladné zkušenosti, a další velkou skupinu (32%) tvoří zaměstnanci, kteří mají s prací ve firmě velmi kladné zkušenosti. Pouze 3 zaměstnanci odpovídající v dotazníkovém šetření mají negativní zkušenosti a jeden respondent nedokázal odpovědět na otázku a zvolil možnost nevím.

Tím, že je firma STEELMET, s.r.o. největším zaměstnavatelem osob se ZP v regionu jihovýchodní Moravy nasvědčuje, že vytváří příhodné pracovní podmínky pro zaměstnávání osob se ZP a zaměstnanci firmy jsou zde s prací velmi spokojeni.

**Graf č. 3.13. Jaké jsou Vaše zkušenosti s prací ve firmě STEELMET, s.r.o.?**



Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků dotazníkového šetření

Obecně je možno tedy shrnout, že převážnou část respondentů tvořili muži ve věku 51 let a více. Co se týče vzdělání, největší podíl zastoupení má vyučení v oboru. Mezi zaměstnanci společnosti STEELMET, s.r.o. převažuje tělesné postižení, které následuje kombinované postižení. Většině respondentů je přiznán I. stupeň postižení, tedy dle dřívější právní úpravy částečná invalidita. Většina pracovníků pracuje ve firmě dlouhodobě, tedy od 3 let výše, což potvrzuje obecné pravidlo, že osoby se ZP jsou loajální zaměstnanci s nízkou fluktuací. Většina zaměstnanců v předešlém pracovním poměru pracovala na běžném pracovním místě, z čehož můžeme usoudit, že u některých pracovníků nemusí jít o vrozené postižení, ale o postižení které získali např. v rámci pracovního či jiného úrazu. V poslední řadě spokojenost zaměstnanců s prací ve firmě STEELMET, s.r.o. je kladná až velmi kladná.

Z výsledků dotazníkového šetření můžeme usoudit, že skutečně firma STEELMET, s.r.o. nese právem status největšího zaměstnavatele osob se ZP v regionu jihovýchodní Moravy, neboť zcela jistě vytváří podmínky vhodné a příhodné pro zaměstnávání osob se ZP, čemuž nasvědčuje i vysoká spokojenost ze strany pracovníků.



## 4 Zhodnocení zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Současná situace osob se ZP na trhu práce není příliš příznivá. U této skupiny osob je známa vysoká míra nezaměstnanosti a nepříliš jednoduché uplatnění na trhu práce. Zaměstnavatelé by však měli mít na paměti, že zaměstnávat osoby se ZP jim však může přinášet hned několik výhod, jak finančního tak i nefinančního charakteru. Jde většinou o stálé, loajální zaměstnance s nízkou fluktuací, kteří jsou velmi motivovaní k práci. Hlavní motivaci většinou vidí nikoliv ve finančním ohodnocení, ale v zařazení do kolektivu a podílení se na vytváření hodnot. Výhodou je rovněž flexibilita zaměstnanců, kteří většinou pracují na zkrácený úvazek, čímž může zaměstnavatel vyplnit mezery po neustále měnící se pracovní síle, která pracuje ve formě brigád. Zaměstnání osob se ZP může zaměstnavatel zvýšit prestiž a dobré jméno firmy, neboť koná v souladu s principem společenské odpovědnosti firmy.

Vedle nemateriálních výhod plynou zaměstnavateli ze zaměstnávání osob se ZP taktéž výhody v podobě příspěvků, dotací či úspor. První takovou výhodou je snížení daně z příjmů, další je možnost získání dotací v podobě příspěvku na vytvoření společensky účelného pracovního místa, příspěvku na zapracování, příspěvku na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném pracovním místě apod. Lze tedy usoudit, že zaměstnavatelům jsou ze strany státu vytvářeny příznivé podmínky a poskytovány výhody, které by je měly motivovat ke zvýšenému počtu osob se ZP, které se rozhodnou zaměstnat. Samozřejmě některým firmám neumožňuje charakter jejich činnosti takto konat, ale stále jsou tu firmy, které tuto možnost mají, nečiní tak a raději volí náhradní způsob plnění povinného podílu osob se ZP např. ve formě úhrady do státního rozpočtu. Na druhou stranu mezi zaměstnavateli osob se ZP nejsou všichni ti, kteří v zaměstnávání osob se ZP vidí příležitost, jak této skupině osob pomoci, ale výjimkou nejsou ani ti, kteří tak činí z důvodu vidiny vlastního zisku.

Novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti účinná od 1. 1. 2012 přinesla hned několik změn, které zasahují oblast zaměstnávání osob se ZP. Jednou z nejpodstatnějších změn bylo sjednocení institutu chráněné pracovní dílny s chráněným pracovním místem, čímž došlo ke zjednodušení právní úpravy a snížení administrativního zatížení zaměstnavatelů. Příspěvek je zaměstnavatelům poskytován pouze na zřízení chráněná pracovní místa a to pouze do výše 75% vynaložených mzdových nákladů, čímž se má zamezit zneužívání tohoto

příspěvku ze strany zaměstnavatelů. Další změnou je zrušení povinnosti zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa na krajské pobočky úřadu práce, což nemá vliv na plnění činnosti Českého statistického úřadu, kterou nadále plní v nezměněné podobě. V neposlední řadě, zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají osoby se ZP, musí splňovat podmínku bezdlužnosti, aby mohli tyto osoby zaměstnat.

Obecně je velmi důležité neustále sledovat situaci na trhu práce a této situaci přizpůsobit celkový přístup k uchazečům o zaměstnání z řad fyzických osob, ale i osob se ZP. Především úřad práce vytváří poradenské projekty a programy, které se zaměřují na problematiku nezaměstnanosti všech občanů, včetně osob se ZP. Jednou z možností, jak zlepšit situaci osob se ZP na trhu práce je zamezení nelegální práce těchto osob, neboť většina zaměstnavatelů tyto jedince zneužívá k získání dotací, příspěvků, ale na druhou stranu jim nevytváří příhodné pracovní podmínky odpovídající jejich zdravotnímu stavu. Dalším doporučením v této oblasti je zapojení více kontrolních orgánů, které budou s touto problematikou bojovat a zamezovat tak nepříznivému zaměstnávání osob se ZP.

Co se týče přímo osob se ZP, ti se často potýkají s mnoha překážkami, mezi něž patří především nedostatečné vzdělání a kvalifikace. Dalším problémem může být nedostatečná informovanost osob se ZP, co se týče jejich uplatnění na trhu práce. V této situaci by měly být zaměstnavateli daleko více využívány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které slouží ke zlepšení situace na trhu práce a dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Zaměstnanci se ZP by měli být více zapojováni do specializovaných rekvalifikačních kurzů, které budou zvyšovat jejich kvalifikaci a tím odstraňovat problém nízké kvalifikace osob se ZP. Dle podmínek vymezených zákoníkem práce mají osoby se ZP v pracovním poměru stejná práva a povinnosti jako kterýkoliv jiný zaměstnanec. Výhodou však je, že v zájmu zvýšení šancí osob se ZP na trhu práce jsou jim stanoveny nižší sazby minimální mzdy. Pokud zaměstnanec nedosáhne této výše, je zaměstnavatel povinný poskytnout doplatek do výše této minimální mzdy. Na druhou stranu se tato skutečnost může jevit jako nevýhoda pro zaměstnavatele, neboť jim ze zaměstnávání osob se ZP můžou vznikat další náklady.

Většina zaměstnavatelů v současné době stále nemá zájem o zaměstnávání osob se ZP a pro plnění povinného podílu zaměstnanců se ZP raději volí jiný způsob ve formě úhrady do státního rozpočtu nebo odebráním výrobků či služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají

osoby se ZP. Samozřejmě některým společnostem charakter jejich činnosti neumožňuje takto konat. Je zde však stále spousta zaměstnavatelů, kteří by tak konat mohli, ale z mnohdy neznámých důvodů tomu tak není.

Další příležitostí pro zlepšení zaměstnanosti osob se ZP by mohlo být zvýšení počtu chráněných pracovních míst vytvořených zaměstnavateli. Vzhledem k tomu, že úřad práce poskytuje zaměstnavateli, který vytvoří chráněné pracovní místo příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa a každoročně nemalé částky na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném pracovním místě, mohly by tyto faktory být dostatečně motivující pro zaměstnavatele, kteří např. o vytvoření chráněného pracovního místa ve společnosti uvažují.

Neustálé změny legislativních nařízení ze strany zákonodárců rovněž nepřináší zaměstnavatelům přílišné ulehčení. Faktem tedy je, že sjednocení právní úpravy zaměstnávání osob se ZP by zamezilo nejasnostem při zaměstnávání osob se ZP ze strany zaměstnavatelů.

Co se týče konkrétního zaměstnavatele osob se ZP společnosti STEELMET, s.r.o., dá se zhodnotit, že téměř vůbec nevyužívá nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Obecně lze usoudit, že je tomu tak určitě i u více zaměstnavatelů. Nevýhodou, která může odradit zaměstnavatele od využití těchto nástrojů, je přílišná administrativní činnost s těmito nástroji spojená. Společnost STEELMET, s.r.o. každoročně využívá příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném pracovním místě a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se ZP jsou tyto příspěvky většinou rozhodující a tvoří převážnou část prostředků, které je nutno vynaložit ve spojení s touto činností. Proto je nesmírnou výhodou, že úřady práce takto finančně podporují zaměstnavatele osob se ZP, což pro některé představuje jedinou motivaci.

Dle dotazníkového šetření a vlastních poznatků společnost STEELMET, s.r.o. patří právem mezi největší zaměstnavatele osob se ZP v regionu jihovýchodní Moravy. Vytváří příznivé podmínky pro zaměstnance se ZP, kteří povětšinou ve společnosti pracují dlouhodobě a s prací ve společnosti jsou spokojeni.

## 5 Závěr

Cílem diplomové práce na téma *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením* bylo na základě současné právní úpravy analyzovat problematiku zaměstnávání osob se ZP v podmínkách České republiky a zhodnotit situaci zaměstnávání osob se ZP především z pohledu zaměstnavatele.

Na závěr je třeba shrnout, že zaměstnávání osob se ZP je velmi složitou problematikou. V posledních letech stále narůstá nezaměstnanost těchto osob a na trhu práce pro ně v důsledku jejich postižení není dostatek pracovních příležitostí. Zaměstnavatelé na druhé straně nejsou příliš motivováni k vytváření chráněných pracovních míst pro osoby se ZP. Osoby se ZP se na trhu práce řadí mezi skupiny, kterým jsou přiřazovány nevýhodné pozice a hrozí jim dlouhodobá nezaměstnanost. Stát se snaží zejména prostřednictvím různých opatření za použití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti tuto situaci zmírnit. Dosavadní opatření se však nezdají příliš účinná, neboť stále dochází k nárůstu počtu nezaměstnaných osob se ZP, tudíž je potřeba přijmout nové nástroje.

Většinu právní úpravy problematiky zaměstnávání osob se ZP obsahuje zákoník práce, ale především zákon o zaměstnanosti. Zákoník práce obsahuje úpravu obecných pracovněprávních vztahů, kde jsou jen malé rozdíly pro osoby se ZP. Je nutné proto přidat úpravu obsaženou v zákoně o zaměstnanosti, která se již podrobně zabývá podmínkami osob se ZP. Co se týče současného pojetí opatření pro zaměstnávání osob se ZP, tak toto pojetí je příliš obecné a mělo by být doplněno o definici hlavního cíle zaměstnanosti u osob se ZP, vedle obecného cíle státní politiky zaměstnanosti, kterým je dosažení plné zaměstnanosti.

Zákon o zaměstnanosti podporuje zaměstnávání osob se ZP z pohledu zaměstnavatele několika způsoby a opatřeními. Opatřením, které ukládá zaměstnavatelům povinnost do určité míry zaměstnávat osoby se ZP je plnění povinného podílu zaměstnanců se ZP, které do určité míry zavazuje zaměstnavatele chovat se v zásadách společenské odpovědnosti firmy. Dalšími opatřeními, které motivují zaměstnavatele k rozhodnutí zaměstnat osobu se ZP, jsou nejrozličnější finanční příspěvky od .

Stát by měl více usilovat o zlepšení právního prostředí a docílení většího zaměstnávání osob se ZP na těch chráněných pracovních místech a u těch zaměstnavatelů, jejichž charakter činnosti dává prostor efektivnímu využití schopností, dovedností a zkušeností jedinců prostřednictvím nástrojů a zásahů, které budou pro zaměstnavatele skutečně více motivující. Společnost se zbytečně ochuzuje o schopné jedince, kteří jsou dostatečně motivováni k tomu, aby přispívali svými zkušenostmi, znalostmi a svou prací k vytváření hrubého domácího produktu země.

Tím, že dochází k neustálému rozvoji, je potřeba i nástroje aktivní politiky zaměstnanosti přizpůsobovat aktuálním potřebám trhu práce. Z toho důvodu neustále vytváří nové vzdělávací a jiné programy, které mají být jen malou měrou přispět k zlepšení situace zdravotně postižených osob v České republice.

Zvolený cíl diplomové práce byl naplněn, neboť byla provedena kompletní analýza odborné literatury, právních předpisů a jiných elektronických zdrojů, čímž došlo k podrobnému zpracování dané problematiky a zhodnocení problematiky zaměstnávání osob se ZP v podmínkách České republiky. Teoretické poznatky z odborné literatury a právních předpisů byly doplněny praktickými poznatky u zaměstnavatele STEELMET, s.r.o., které byly podloženy dotazníkovým šetřením v rámci zaměstnanců.

## Seznam použité literatury

### Monografie

- [1] ČERVINKA, Tomáš et al. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 3.vyd. Olomouc: ANAG, 2009. 205 s. ISBN 978-80-7263-382-1.
- [2] JOUZA, Ladislav. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. 1. vyd. Praha: Polygon, 2004. 839 s. ISBN 80-727-3111-4.
- [3] KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, s.r.o., 2009. 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4.
- [4] KRHUTOVÁ, Lenka et al. *Občané se zdravotním postižením a veřejná správa*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2005. 268 s. ISBN 80-244-1168-7.
- [5] LIEBLOVÁ, Zdeňka et al. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 2.vyd. Olomouc: ANAG, 2005. 223 s. ISBN 80-7364-277-9.
- [6] NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. 240 s. ISBN 978-80-247-4037-9.
- [7] OPATŘILOVÁ, Dagmar a Lucie PROCHÁZKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. 159 s. ISBN 978-80-210-5536-0.
- [8] PŘIB, Jan a Vladimír VOŘÍŠEK. *Důchodové předpisy s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2010. 543 s. ISBN 978-80-7263-736-2.
- [9] SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 s výkladem*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7.
- [10] SLAŠŤANOVÁ, Denisa a Zuzana DURAJOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, 2012. 90 s. ISBN 978-80-87414-08-8.
- [11] STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. 293 s. ISBN 978-80-7357-501-4.
- [12] VÁCLAVÍKOVÁ, A., H. KOLIBOVÁ a A. KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1.vyd. Opava: OPTYS, spol. s.r.o., 2009. 272 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

## **Právní předpisy**

- [13] Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě v platném znění.
- [14] Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 437/2013 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2013 pro účely zákona o zaměstnanosti
- [15] Vyhláška č. 359/2009 Sb., o posuzování invalidity
- [16] Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- [17] Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- [18] Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- [19] Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
- [20] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- [21] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- [22] Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení
- [23] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- [24] Zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách
- [25] Zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

## **Elektronické zdroje**

- [26] AGENTURA PRO PODNIKÁNÍ A INVESTICE. *O CzechInvestu* [online]. 2014. [cit. 18-02-2014]. Dostupné z: <<http://www.czechinvest.org/o-czechinvestu>>.
- [27] ANDRÝSKOVÁ, Kamila a Hana NOVÁKOVÁ. *Rovné příležitosti z pohledu osob se zdravotním postižením* [online]. [cit. 23-02-2014]. Dostupné z: <<http://rap.pracovnirehabilitace.cz/uploads/File/rovne%20prilezitosti%20z%20pohleu%20osob%20se%20zdravdravo%20postizenim.pdf>>.

- [28] BUBENÍČKOVÁ, Hana. *E-bariéry osob se zdravotním postižením* [online]. Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR. [cit. 22-02-2014]. Dostupné z: <<http://www.sons.cz/docs/e-bariery/>>.
- [29] ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ PODNIKÁNÍ. *Výhody zaměstnávání OZP* [online]. 2010 [cit. 15-03-2014]. Dostupné z: <<http://www.unie-pz.cz/74-pro-firmy/81-vyhody-zamestnavani-ozp.html>>.
- [30] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Chráněné pracovní místo* [online]. 2013 [cit. 14-03-2014]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/chranepracovni\\_dilny\\_a\\_pracovni\\_mista](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/chranepracovni_dilny_a_pracovni_mista)>
- [31] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Informace pro osoby se zdravotním postižením v oblasti zaměstnanosti* [online]. 2009. [cit. 12-03-2014]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani\\_ozp/informace\\_pro\\_osoby\\_se\\_zdravotnim\\_postizenim.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/informace_pro_osoby_se_zdravotnim_postizenim.pdf)>.
- [32] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Invalidní důchody. Změny v posuzování invalidity od 1. ledna 2010* [online]. 2009. [cit. 22-02-2014]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/7995/Invalid\\_new.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/7995/Invalid_new.pdf)>.
- [33] SOCIÁLNÍ REFORMA. *Novela zákona o zaměstnanosti. Změny 2012* [online]. 2011 [cit. 14-03-2014]. Dostupné z: <<http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/56>>.

#### **Další zdroje**

- [34] Interní materiály a dokumenty společnosti STEELMET, s.r.o.
- [35] Společenská smlouva společnosti STEELMET, s.r.o.
- [36] Projekt vnitrostátní fúze sloučením společnosti STEELMET, s.r.o.



## **Seznam zkratek**

apod. - a podobně

atd. - a tak dále

cit. - citováno

CSR - corporate social responsibility

čl. - článek

ČR - Česká republika

Kč - Koruna česká

např. - například

odst. - odstavec

s. - strana

s.r.o. - společnost s ručeným omezeným

Sb. - sbírka

WHO - World health organization

ZP - zdravotní postižení

## Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. - autorský zákon, zejména §35 - užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a §60 - školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO), má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci využít (§35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB- TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB- TUO;
- Bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu §12 odst. 4 autorského zákona;
- Bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB- TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB- TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 25. 4. 2014

*Bc. Andrea Foltýnová*

Bc. Andrea Foltýnová

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1- Čestné prohlášení 2012

Příloha č. 2- Čestné prohlášení 1. čtvrtletí 2013

Příloha č. 3- Čestné prohlášení 2. čtvrtletí 2013

Příloha č. 4- Čestné prohlášení 3. čtvrtletí 2013

Příloha č. 5- Čestné prohlášení 4. čtvrtletí 2013

Příloha č. 6- Výpis z obchodního rejstříku

Příloha č. 7- Výpis z veřejné části Živnostenského rejstříku

Příloha č. 8- Dotazník

